

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis, dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja” survei pada pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Pemerintahan Kabupaten Kuningan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Perindustrian Kab. Kuningan. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan variasi disiplin kerja dalam proporsi yang besar. Ini menunjukkan bahwa manajemen yang efektif terhadap aspek keseimbangan waktu, tanggung jawab, dan profesionalitas kerja untuk menciptakan pegawai yang berkinerja tinggi, loyal, dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya, semakin tinggi atau baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka disiplin kerja pegawai cenderung meningkat. Pemimpin yang mampu menjadi panutan, memberikan visi yang jelas, dan peduli terhadap perkembangan para bawahannya sehingga bisa membuat kontribusi besar dalam membentuk kedisiplinan kerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, komunikasi interpersonal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya, komunikasi yang baik tetap penting dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis dan mendukung lingkungan kerja yang produktif. Meskipun komunikasi interpersonal bisa dianggap penting dalam lingkungan kerja, dalam konteks penelitian ini, kualitas antar

individu tidak cukup kuat untuk meningkatkan atau menurunkan disiplin kerja. Mungkin terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi disiplin kerja.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka disiplin kerja cenderung meningkat. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan baik dari sisi lingkungan, gaji, atasan, rekan kerja, dan perkembangan karir lebih cenderung bersikap disiplin, seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja jika ingin meningkatkan kedisiplinan kerja pegawainya.

5.2 Saran

Berdasarkan pada penelitian yang sudah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan oleh penulis yaitu, sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan instansi, disarankan untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi, memberi motivasi, dan menjadi teladan dalam perilaku disiplin kerja.
2. Meskipun komunikasi interpersonal tidak berpengaruh secara signifikan, perusahaan tetap harus mendorong budaya komunikasi terbuka dan saling menghargai agar kerja sama antar pegawai tetap terjaga.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan pegawai baik secara material maupun non-material, seperti pemberian penghargaan, peningkatan fasilitas kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.
4. Peneliti ini dapat digunakan bahan referensi dalam studi manajemen sumber daya manusia. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek dan menambah variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap disiplin kerja, ketiga faktor ini saling berkaitan untuk diperhatikan dikarenakan agar para pegawai dapat bekerja dengan maksimal.

