

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan diperoleh temuan penting sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif kepemimpinan maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai di lingkungan kerja.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Organisasi cenderung lebih patuh terhadap peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
3. *Employee Engagement* memoderasi (memperkuat) hubungan antara Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja. Temuan ini membuktikan bahwa pengaruh pemimpin terhadap disiplin akan jauh lebih optimal apabila pegawai merasa terikat secara emosional dan antusias dengan pekerjaannya.
4. *Employee Engagement* memoderasi (memperkuat) hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja. Keterikatan kerja berfungsi sebagai katalisator yang mengubah komitmen normatif menjadi tindakan disiplin yang konsisten dan berkelanjutan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di kemukakan, maka peneliti memberikan saran – saran sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil angket kepemimpinan diperoleh nilai terendah angket pada kuesioner no 7 yang disebar menunjukan bahwa saya mempunyai cara yang menyakinkan agar ide – ide saya dapat diterima. Hal ini harus di perbaiki salah satu cara nya peningkatan frekuensi koordinasi personal, pemberian umpan balik (*feedback*) yang konstruktif terhadap kendala operasional bawahan, serta penajaman fungsi supervisi yang tidak hanya bersifat instruktif melainkan bersifat membimbing (*coaching*).

2. Berdasarkan hasil angket komitmen organisasi diperoleh nilai terendah angket yaitu kuesioner no 5 menunjukkan bahwa saya mengerti guna untuk mengeliminasi potensi penurunan komitmen ini dengan menguatkan aspek *normative commitment* pegawai menciptakan iklim kerja yang berkeadilan, serta memberikan penghargaan (*reward*) non-finansial berupa rekognisi kerja. Hal ini penting dilakukan agar pegawai merasakan keselarasan antara tujuan pribadi mereka dengan tujuan strategis instansi.
3. Berdasarkan hasil angket disiplin kerja diperoleh nilai terendah angket yaitu kuesioner no 9 menunjukkan adanya evaluasi sistemik terhadap kepatuhan operasional pegawai. Hal ini harus diperbaiki karena disiplin kerja merupakan variabel output yang menjadi tolok ukur efektivitas kinerja pelayanan publik di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan.
4. Mengingat hasil analisis verifikatif membuktikan bahwa *employee engagement* secara signifikan mampu memoderasi dan memperkuat pengaruh kepemimpinan serta komitmen terhadap disiplin kerja pegawai, maka peningkatan keterlibatan pegawai menjadi agenda yang krusial. Pihak dinas disarankan untuk memfasilitasi program pemenuhan kebutuhan psikologis pekerja (*workplace well-being*), seperti pelibatan aktif pegawai dalam pengambilan keputusan taktis dan pelaksanaan kegiatan kelompok (*team building*) secara terstruktur guna menumbuhkan rasa kepemilikan (*sense of belonging*) yang tinggi terhadap organisasi.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, tidak hanya melalui pendekatan moderasi tetapi juga dapat dikaji dengan pendekatan lain, seperti mediasi atau model analisis yang berbeda. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang mungkin mempengaruhi disiplin kerja, seperti budaya organisasi, kompensasi non-finansial, atau stres kerja.