BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 25*, mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan pengawasan internal terhadap disiplin kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan. Maka, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya, semakin baik kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pimpinan, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Pengawasan internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya, semakin efektif pengawasan internal pada organisasi, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai.
3. Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya, semakin baik kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pimpinan, maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai.
4. Pengawasan internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya, semakin efektif pengawasan internal pada organisasi, maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai.
5. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.
6. Motivasi kerja memediasi secara parsial pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap disiplin kerja. Artinya, pengaruh kepemimpinan

transformasional terhadap disiplin kerja akan semakin tinggi apabila dimediasi oleh motivasi kerja.

7. Motivasi kerja memediasi secara parsial pengaruh pengawasan internal terhadap disiplin kerja. Artinya, pengaruh pengawasan internal terhadap disiplin kerja akan semakin tinggi apabila dimediasi oleh motivasi kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran bagi Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan untuk pimpinan organisasi sebagai penerapan hasil penelitian serta bagi akademisi agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dapat dicapai hasil yang maksimal. Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi/Instansi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui kepemimpinan transformasional, pengawasan internal, dan motivasi kerja. Dengan meningkatnya disiplin kerja pegawai, maka pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi dapat berjalan lebih optimal. Adapun beberapa saran yang dapat dijadikan bahan masukan adalah sebagai berikut:

   a. Berdasarkan hasil penelitian, pimpinan diharapkan untuk lebih aktif memberikan umpan balik yang jelas, membangun, dan berkelanjutan kepada pegawai terkait hasil kerja yang telah dilakukan. Selain itu, instansi perlu meningkatkan program pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan, workshop, seminar, maupun kegiatan pengembangan keterampilan lainnya agar pegawai mampu meningkatkan kemampuan kerja dan lebih siap dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

   b. Berdasarkan hasil penelitian, pimpinan dan organisasi diharapkan mampu menerapkan pengawasan yang profesional, objektif, dan berlandaskan etika sehingga pegawai merasa dihargai serta tidak

tertekan dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, instansi perlu meningkatkan evaluasi kepatuhan secara berkala terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku agar pegawai lebih disiplin, bertanggung jawab, dan konsisten dalam melaksanakan tugas sesuai ketentuan organisasi

c. Berdasarkan hasil penelitian, instansi diharapkan mampu menciptakan pekerjaan yang lebih menarik serta sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan semangat kerja pegawai. Selain itu, kebijakan perusahaan juga perlu dibuat secara jelas, adil, dan mudah dipahami oleh seluruh pegawai agar tercipta rasa nyaman, kepastian kerja, dan motivasi yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaan.

2. Bagi Akademisi

a. Untuk penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan bahan rujukan dalam mengembangkan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan pengawasan internal terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, komunikasi organisasi, maupun komitmen organisasi agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan komprehensif.

c. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar serta dilakukan pada instansi atau sektor yang berbeda agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik dan mampu memberikan gambaran yang lebih luas terkait faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai.