

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan atas hipotesis yang diajukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja.
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kepemimpinan, dan pengawasan terhadap disiplin kerja.

#### **5.2 Saran**

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan atas hipotesis yang diajukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :
  - a. Bagi instansi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan sebaiknya melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan pekerjaan. Untuk meningkatkan motivasi pada poin ke-9 dari angket kuisioner di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi terkait dengan pernyataan "Saya dapat bekerja dengan sungguh-sungguh," dengan fokus pada dimensi motivasi eksternal dan indikator "Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya," beberapa langkah dapat diambil. Pertama, dinas dapat mempertimbangkan implementasi program pengakuan dan penghargaan yang lebih terstruktur, termasuk penghargaan verbal, pengakuan publik, atau insentif non-finansial untuk pencapaian individu atau tim. Penelitian lanjutan dapat mengevaluasi persepsi karyawan terhadap efektivitas

berbagai jenis penghargaan ini dalam meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih sungguh-sungguh. Selain itu, dinas dapat mendorong budaya kerja yang mendukung peer recognition, di mana rekan kerja saling memberikan apresiasi atas kontribusi positif satu sama lain, yang dapat memberikan dorongan tambahan dalam mencapai tujuan kerja secara lebih efektif dan membangun semangat kerja yang positif secara keseluruhan.

- b. Untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan pada poin ke-7 dari angket kuisisioner di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terkait dengan pernyataan "Pemimpin di tempat saya bekerja menjadi pihak ketiga yang dapat menyelesaikan suatu masalah," dengan fokus pada dimensi "Menjaga kekompakan tim" dan indikator "Menjadi pihak ketiga yang dapat menyelesaikan suatu masalah," beberapa langkah dapat dipertimbangkan. Pertama, dinas dapat mengimplementasikan program pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan mediasi dan resolusi konflik bagi pemimpin. Pelatihan ini dapat mencakup teknik-teknik seperti pendengaran aktif, memfasilitasi dialog terbuka, dan strategi untuk menyelesaikan konflik secara konstruktif di antara anggota tim. Selain itu, dinas dapat mengadopsi pendekatan yang mendorong partisipasi aktif pemimpin dalam memfasilitasi solusi yang memperkuat kekompakan tim. Evaluasi rutin terhadap efektivitas pelatihan dan implementasi kebijakan ini akan membantu dinas dalam mengembangkan kepemimpinan yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah dan menjaga harmoni di lingkungan kerja.
- c. Untuk meningkatkan pengawasan pada poin ke-6 dari angket kuisisioner di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terkait dengan pernyataan "Pekerjaan pegawai diperiksa secara berkala," dengan fokus pada dimensi "Pengukuran pelaksanaan kegiatan" dan indikator "Melakukan inspeksi," dinas dapat mengimplementasikan strategi yang mencakup evaluasi mendalam terhadap metode dan frekuensi inspeksi yang ada, serta penerapan teknologi dan sistem informasi untuk mempermudah proses inspeksi dan meningkatkan transparansi. Langkah-langkah ini harus didukung oleh pelatihan yang memberdayakan pegawai dalam memahami pentingnya pengawasan yang

baik dan membangun budaya akuntabilitas yang kuat, sehingga mendorong peningkatan kinerja dan kepatuhan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari secara efektif.

- d. Untuk meningkatkan disiplin kerja pada poin ke-3 dari angket kuisisioner di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi terkait dengan pernyataan "Dalam bekerja, saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh perhitungan," dengan fokus pada dimensi "Tingkat Kewaspadaan" dan indikator "Melaksanakan pekerjaan tepat waktu," beberapa langkah dapat dipertimbangkan. Pertama, dinas dapat mengadakan pelatihan intensif tentang manajemen waktu yang efektif dan strategi perencanaan untuk membantu pegawai dalam mengatur dan menyelesaikan tugas dengan lebih tepat waktu. Pelatihan ini dapat mencakup teknik prioritas tugas, penggunaan alat bantu perencanaan, dan cara mengatasi gangguan yang menghambat kewaspadaan selama bekerja. Selain itu, penting untuk membangun budaya kerja yang mendorong kepatuhan terhadap tenggat waktu dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan memberikan penghargaan atas pencapaian dalam melaksanakan pekerjaan tepat waktu. Dengan demikian, dinas dapat memperkuat kedisiplinan kerja dan meningkatkan produktivitas secara

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya bisa mengatasi kesulitan dalam menyebarkan kuesioner dengan cara yang lebih mudah, seperti melakukan wawancara sesuai jadwal yang sudah disepakati atau menggunakan survei online lewat Google Form. Waktu pengumpulan data juga perlu disesuaikan dengan jadwal kerja pegawai agar lebih banyak yang bisa ikut. Memberikan penghargaan kecil bisa membantu meningkatkan jumlah yang mau berpartisipasi. Selain itu, penelitian bisa ditambahkan dengan wawancara dan pengamatan langsung supaya hasilnya lebih jelas dan lengkap.