

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisa data yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pada hipotesis pertama yang menggambarkan pada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja dimana hasil diperoleh sama pada hipotesis yang dihasilkan yakni disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Pada hipotesis kedua yang menggambarkan pada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan transformasional dimana hasil diperoleh sama pada hipotesis yang dihasilkan yakni disiplin kerja terhadap kepuasan kerja melalui mediasi yakni variabel gaya kepemimpinan taransformasional dapat diketahui terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan transformasional.
3. Pada hipotesis ketiga yang menggambarkan pada pengaruh disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan transformasional dimana hasil diperoleh sama pada hipotesis yang dihasilkan yakni disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan terdapat pengaruh diantara disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan transformasional.
4. Pada hipotesis keempat yang menggambarkan pada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui mediasi yakni variabel gaya kepemimpinan taransformasional dimana hasil diperoleh sama pada hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh diantara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan transformasional.
5. Pada hipotesis kelima yang menggambarkan pada pengaruh Lingkungan kerja terhadap gaya kepemimpinan transformasional dimana hasil diperoleh sama pada hipotesis yang dihasilkan yakni lingkungan kerja terhadap gaya kepemimpinan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap gaya kepemimpinan transformasional.
6. Pada hipotesis keenam yang menggambarkan pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dimana hasil diperoleh

sama pada hipotesis yang dihasilkan yakni Gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan Kerja terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

7. Pada hipotesis ketujuh yang menggambarkan pada pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja dimana hasil diperoleh tidak sama pada hipotesis yang dihasilkan yakni lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Analisis Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Intervening Di Kementerian Perdagangan dapat dikemukakan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Pemimpin harus mampu mempunyai pendekatan yang lebih terhadap para pegawai serta dapat memberikan sebuah penghargaan terhadap hasil kerja mereka.
2. Disiplin kerja harus menjadi patokan sebagai peningkatan kerja yang dilakukan para pegawai dengan tingginya absensi kehadiran maka peningkatan kerja juga dapat bertumbuh seiring dengan aturan kerja yang dilakukan.
3. Lingkungan kerja harus mampu merubah agar dapat mengikuti perkembangan yang ada dalam hal ini lingkungan kerja fisik agar dapat menopang fasilitas kerja yang diharapkan pegawai.