

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Personality Authority* Manajer Terhadap Disiplin Kerja Di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI (Persero)” ini bertujuan untuk mengetahui *Personality Authority* Manajer, Disiplin Kerja, dan Pengaruh *Personality Authority* Manajer Terhadap Disiplin Kerja Di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI (Persero).

Dalam Bab V ini akan diuraikan beberapa kesimpulan hasil penelitian untuk menjawab sampai sejauh mana tingkat ketercapaian tujuan penelitian. Selain itu, peneliti mencoba memberikan beberapa implikasi atau rekomendasi untuk beberapa pihak yang terkait dengan judul penelitian. Untuk lebih detailnya, kesimpulan dan rekomendasi akan diuraikan seperti berikut.

#### A. KESIMPULAN

Secara umum, berdasarkan keseluruhan dari hasil temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yaitu “*terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara personality authority manajer terhadap disiplin kerja di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI (Persero)*” telah terbukti dan dapat diterima.

Secara lebih rinci, hasil temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Gambaran mengenai *Personality Authority* Manajer di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI (Persero) sudah sangat baik. Hal ini berarti bahwa Manajer Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI (Persero) memiliki

*Personality Authority* yang baik atau positif, dimana Manajer selalu menggunakan wewenang kewibawaannya sesuai dengan porsi dan secara tepat, melalui perilaku baik (positif), sifat dan kepribadian yang disenangi, serta kemampuan (Pendidikan) dan kecakapan yang diakui, sehingga ia disegani dan bisa/mampu mempengaruhi bawahannya secara efektif dan efisien.

2. Gambaran mengenai Disiplin Kerja di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI (Persero) juga sudah sangat baik. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja yang dibangun karyawan/pegawai Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI (Persero) sangat tinggi, dimana karyawan/pegawai di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI (Persero) secara sadar selalu disiplin melaksanakan atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan, sehingga dapat mencapai kualitas kerja yang produktif.
3. Pengaruh *Personality Authority* Manajer terhadap Disiplin Kerja di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI (Persero) memiliki hubungan yang kuat, sehingga *Personality Authority* Manajer dapat menciptakan Disiplin Kerja, dimana persentase pengaruh *Personality Authority* Manajer terhadap Disiplin Kerja di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI (Persero) sebesar 38% dan sisanya yaitu 62% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti balas jasa (*reward*), kebijaksanaan perusahaan, dan rasa aman (*security feeling*).

## B. REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul : "Pengaruh *Personality Authority* Manajer terhadap Disiplin Kerja di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI (Persero)", diharapkan Manajer mampu untuk menggunakan dan memanfaatkan wewenang kewibawaannya secara maksimal terhadap bawahan (karyawan/pegawai). Selain itu, untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang Manajer harus dapat menjadi *role model*/panutan bagi bawahannya (berprilaku positif) dengan memberikan tauladan/ccontoh yang baik, fokus pada masalah, peraturan dijalankan secara konsisten tanpa pilih kasih, sampai pada *Follow Up* (Evaluasi) secara cermat mengawasi perilaku bawahan (karyawan/pegawai). Hal ini bisa terwujud apabila Manajer selalu menggunakan wewenang kewibawaannya sesuai dengan porsi dan secara tepat, karena berperilaku baik, memiliki sifat dan kepribadian yang disenangi, serta memiliki kemampuan (Pendidikan) dan kecakapan yang diakui, sehingga ia disegani dan bisa/mampu mempengaruhi bawahannya secara efektif dan efisien, yang kemudian akan mencapai kualitas kerja yang produktif.

Secara lebih rinci, peneliti mengemukakan beberapa implikasi atau rekomendasi sebagai berikut :

### 1. Bagi Manajer dan Karyawan/Pegawai

Secara keseluruhan, kondisi *Personality Authority* Manajer di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI (Persero) sudah sangat baik, hanya saja perlu adanya peningkatan yang lebih baik lagi pada aspek percaya diri Manajer terhadap dirinya sendiri dalam hal pengambilan keputusan Manajer setelah

mendapat konfirmasi dari karyawan/pegawainya. Hal ini dapat menyebabkan lebih lambatnya Manajer dalam mengambil keputusan karena banyaknya pertimbangan dari bawahan. Untuk itu, diharapkan agar Manajer memiliki tingkat kemampuan dan keberanian yang tinggi dalam pengambilan keputusan secara cepat dan tegas. Hal ini sejalan dengan sifat kepemimpinan yang dikemukakan oleh Ordway Tead dalam Kartini Kartono (1983:37), salah satunya adalah harus memiliki ketegasan dalam mengambil keputusan (*Decisiveness*). Dengan demikian, keputusan yang diambil akan lebih efektif dan efisien, serta kepercayaan diri dan kedisiplinan Manajer pun akan meningkat, dimana *Personality Authority* Manajer dalam hal kemampuan (Pendidikan) dan kecakapannya dapat lebih terealisasi secara optimal.

Untuk kondisi Disiplin Kerja di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI (Persero) secara keseluruhan sudah sangat baik, hanya saja perlu adanya peningkatan yang lebih baik lagi pada aspek dapat ditumbuhkan "*Self Discipline*" pada setiap anggota dalam hal pelaksanaan apel kantor. Untuk itu, diharapkan agar karyawan/pegawai lebih meningkatkan kesadaran dan rasa tanggungjawab yang tinggi untuk lebih giat mengikuti apel sesuai dengan aturan yang ditetapkan, karena belajar mematuhi peraturan yang kecil akan membawa kita pada proses kesuksesan secara bertahap (kualitas kerja yang produktif). Selain itu, pada aspek *memberikan kesempatan kepada anggota untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan* juga diperlukan adanya peningkatan yang lebih baik lagi, dimana Manajer terkadang tidak memberikan kesempatan kepada

karyawan/pegawai untuk memperbaiki perilaku yang melanggar (pelanggaran yang berat dan berulang). Untuk itu, diharapkan agar Manajer lebih tegas dan konsisten lagi dalam hal penentuan pemberian sanksi/hukuman yang telah menjadi kebijakan organisasi/lembaga dengan memaksimalkan tingkat kestabilan emosinya terhadap karyawan/pegawai yang melakukan pelanggaran yang berat dan berulang, sehingga Manajer tetap bisa mempertahankan eksistensinya sebagai pemimpin yang mampu menggunakan wewenang kewibawaannya secara optimal. Karyawan/pegawai tetap patuh dan segan kepada Manajer, kedisiplinan antara Manajer dan karyawan/pegawai pun akan meningkat, sehingga kualitas kerja yang produktif akan dapat terwujud dengan baik dan tujuan organisasi/lembaga dapat tercapai secara maksimal.

## **2. Bagi Peneliti**

Meskipun terdapat pengaruh yang signifikan antara *Personality Authority* Manajer terhadap Disiplin Kerja, tetapi korelasi yang ada masih menunjukkan dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja, sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja selain dari *Personality Authority* Manajer.