

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan

Dapat disimpulkan faktor ini saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin. Artinya, upaya untuk meningkatkan kedisiplinan kerja tidak cukup jika hanya dilakukan melalui perbaikan pada satu aspek saja, melainkan harus dilakukan secara menyeluruh dan terpadu. Penguatan motivasi kerja tanpa dukungan lingkungan kerja yang nyaman dan gaya kepemimpinan yang inspiratif akan sulit memberikan hasil yang optimal. Begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, organisasi publik seperti Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan perlu merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang integratif dengan memperhatikan tiga faktor utama ini secara bersamaan.

2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan.

Motivasi kerja yang meningkat, baik internal maupun eksternal, terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai. Pegawai yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi meliputi balas jasa yang layak, kondisi kerja yang kondusif, dan fasilitas kerja yang memadai akan lebih taat aturan, bertanggung jawab, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini mencerminkan pentingnya dimensi Ketentraman karena Kebutuhan Terpenuhi dalam mendorong disiplin dan kinerja

pegawai secara keseluruhan. Maka dari itu, semakin meningkat motivasi kerja pegawai, semakin baik pula disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai.

3. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan.

Pemimpin yang dihormati, dipercaya, dan mampu menjadi panutan akan mendorong terciptanya suasana kerja yang positif dan meningkatkan kedisiplinan pegawai. Hal ini menunjukkan pentingnya penerapan dimensi tertinggi *Idealized Influence*, di mana pemimpin tidak hanya hadir secara formal, tetapi benar-benar memberi teladan dalam tindakan sehari-hari. Untuk itu, keteladanan pemimpin harus menjadi perhatian utama dalam upaya menegakkan disiplin kerja, karena sikap dan perilaku pimpinan akan secara langsung memengaruhi kepatuhan, tanggung jawab, dan etos kerja pegawai. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan transformasional yang semakin baik akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan.

Artinya, Hubungan antar rekan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, dukungan dari atasan, serta budaya organisasi yang positif menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menumbuhkan rasa tanggung jawab. Ketika pegawai merasa didukung secara sosial dan emosional, mereka cenderung lebih patuh terhadap aturan, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, penguatan aspek-aspek ini perlu menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerja di lingkungan organisasi pemerintah. Maka dari itu Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan kedisiplinan pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diambil oleh peneliti, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan

pertimbangan Dinas Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan Disiplin pegawai melalui Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja yaitu:

1. Secara Secara simultan, variabel motivasi kerja, kepemimpinan transformatif, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, saran untuk penelitian selanjutnya adalah mengembangkan model dengan menambahkan variabel intervening atau moderating, seperti kepuasan kerja, beban kerja, atau budaya organisasi, guna menguji apakah pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan transformatif, dan lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai tetap konsisten dalam kondisi yang dikendalikan. Selain itu, objek penelitian sebaiknya diperluas ke sektor swasta atau perusahaan agar hasil penelitian dapat dibandingkan lintas sektor, sehingga memberikan gambaran yang lebih luas dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja dalam berbagai konteks organisasi.

Bagi instansi, penting untuk memahami keterkaitan ketiga variabel tersebut dalam membentuk kedisiplinan yang berkelanjutan. Upaya seperti pelatihan motivasi, kepemimpinan berbasis keteladanan, penguatan komunikasi, serta penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, harus menjadi prioritas. Selain itu, penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai secara menyeluruh.

2. Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai, namun terdapat dimensi yang mendapatkan respon kurang baik yaitu dimensi dorongan untuk bekerja sebaik mungkin. Khususnya pada indikator prestasi kerja dan pengakuan dari atasan yang memperoleh tanggapan kurang baik dari responden. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan instrumen pengukuran motivasi kerja dengan memperdalam faktor-faktor lain yang belum terungkap secara menyeluruh, seperti kebutuhan akan pencapaian, pengembangan karier, pengakuan atas

prestasi, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance). Selain itu, disarankan agar peneliti selanjutnya lebih mendalami aspek kualitas motivasi, yaitu dengan membedakan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta mengamati bagaimana dinamika motivasi tersebut terbentuk dan berubah dalam konteks kerja yang berbeda.

Dinas diharapkan untuk terus meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memastikan terpenuhinya kebutuhan dasar seperti balas jasa yang layak, kondisi kerja yang nyaman, dan fasilitas yang memadai. Selain itu, penting untuk memberikan penghargaan atas kinerja, peluang pengembangan diri, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung agar pegawai tetap semangat dan disiplin dalam menjalankan tugas.

3. Terkait Kepemimpinan transformasional, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Namun, ditemukan kelemahan pada dimensi *Intellectual Stimulation*, khususnya terkait kurangnya dorongan terhadap ide kreatif dan lemahnya peran pemimpin sebagai motivator. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk mendorong para pimpinan agar lebih aktif menstimulasi pemikiran inovatif pegawai, memberikan ruang untuk diskusi terbuka, serta menghargai ide-ide baru dari bawahan. Selain itu, penting bagi pimpinan untuk membangun budaya kerja yang mendukung keberanian berpikir kritis dan mengambil inisiatif. Pelatihan kepemimpinan yang menekankan aspek kreativitas, komunikasi dua arah, dan pengambilan keputusan partisipatif juga sangat dianjurkan sebagai langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional di lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kedisiplinan dan efektivitas pelayanan, instansi perlu memperkuat peran pemimpin sebagai komunikator dan koordinator utama.

Gaya kepemimpinan transformasional sebaiknya diterapkan secara konsisten, terutama dalam aspek komunikasi yang terbuka, pemberian arahan yang rutin, serta mendorong keterlibatan aktif antarbagian. Pemimpin diharapkan mampu menjadi penggerak yang menginspirasi,

menjembatani koordinasi lintas unit kerja, dan menciptakan budaya kerja yang kolaboratif agar setiap pegawai memahami peran dan tanggung jawabnya dengan jelas.

4. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Namun, dimensi lingkungan kerja fisik, khususnya pada indikator ruang kantor dan peralatan kerja, masih mendapat respons kurang baik. Oleh karena itu, disarankan agar instansi lebih memperhatikan aspek fisik lingkungan kerja yang nyaman dan memadai. Selain itu, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya mengembangkan instrumen pengukuran dengan memperdalam faktor-faktor lingkungan fisik lainnya seperti pencahayaan, ventilasi, dan suhu ruang. Pendekatan observasi lapangan juga dianjurkan untuk memperoleh data yang lebih objektif mengenai kondisi lingkungan kerja aktual.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan perlu melakukan perbaikan pada aspek lingkungan kerja fisik, khususnya terkait pencahayaan, pemilihan warna cat ruangan, ventilasi, dan pengaturan suhu ruang. Ruangan yang kurang terang, sirkulasi udara yang buruk, serta kepadatan ruang kerja dapat mengurangi kenyamanan dan berdampak pada kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu, instansi perlu memperhatikan tata ruang yang lebih ergonomis, penggunaan warna cerah yang menyegarkan, serta memastikan ventilasi dan pencahayaan yang memadai.