

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diteliti oleh penulis mengenai Pengawasan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Survey pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Artinya setiap perubahan pada Pengawasan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan maka akan semakin berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, artinya semakin tinggi tingkat pengawasan yang diberikan kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan maka semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja Pegawai.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, artinya semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan maka semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja Pegawai.
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, artinya semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan maka semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja Pegawai.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran untuk dijadikan sebagai bahan masukan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Intansi

- a. Berdasarkan indikator pengawasan pada item laporan tertulis memiliki nilai rendah. Peneliti memberi saran kepada intansi, agar intansi memperkuat sistem pengawasan melalui peningkatan ketelitian dan konsistensi dalam pemeriksaan laporan tertulis pegawai. Pimpinan juga diharapkan lebih aktif memberikan arahan dan umpan balik terhadap laporan tersebut, sehingga kualitas pelaporan dan akuntabilitas kerja dapat meningkat.
- b. Berdasarkan indikator Komitmen Organisasi pada item keterikatan mengorbankan kepentingan pribadi memiliki nilai rendah. Peneliti memberi saran kepada intansi, diharapkan untuk terus memperkuat komitmen organisasi pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mendukung pengembangan karier, serta memperkuat rasa memiliki terhadap instansi. Dapat dipertahankan melalui komunikasi yang terbuka, apresiasi kinerja, serta keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan.
- c. Berdasarkan indikator Motivasi Kerja pada item ada umpan balik atas hasil pekerjaannya memiliki nilai rendah. Peneliti memberi saran kepada intansi, diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat dan dorongan kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan atas prestasi, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta menyediakan kesempatan pengembangan karier agar pegawai merasa lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.
- d. Berdasarkan indikator Disiplin Kerja pada item kehadiran memiliki nilai rendah. Peneliti memberi saran kepada intansi, diharapkan agar instansi meningkatkan pengawasan terhadap ketepatan waktu dan kehadiran

pegawai. Selain itu, instansi dapat menerapkan sistem absensi yang lebih efektif serta memberikan teguran atau penghargaan sesuai tingkat kedisiplinan, sehingga pegawai terdorong untuk lebih konsisten hadir tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi mengenai variabel Pengawasan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja. Disarankan dapat mengkaji lebih dalam tentang Pengawasan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang dapat lebih baik dari penelitian saat ini.