

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan, rumusan masalah, hasil penelitian, serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Karya Nugraha Jay Kuningan, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa ketiga variabel secara simultan terbukti memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini menjelaskan bahwa model penelitian yang dirumuskan dalam penelitian dapat digunakan untuk meramalkan tinggi rendah nya disiplin kerja sebagai akibat dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara seimbang agar tercipta kedisiplinan kerja yang optimal.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, ketika pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, bersikap adil, dan menjadi teladan akan mendorong karyawan untuk lebih patuh terhadap aturan serta melaksanakan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif, baik dari sisi fisik maupun sosial, mampu meningkatkan keteraturan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula dorongan untuk bekerja dengan disiplin demi tercapainya tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang secara bersama-sama membentuk kedisiplinan karyawan. Temuan ini tidak hanya

memberikan kontribusi praktis bagi perbaikan strategi pengelolaan sumber daya manusia, tetapi memperkuat juga kerangka teoritis bahwa disiplin kerja sangat dipengaruhi oleh kombinasi faktor kepemimpinan yang komunikatif dan adil, kondisi lingkungan kerja yang kondusif, serta dorongan kerja yang kuat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran dengan harapan dapat dijadikan sebagai langkah di masa yang akan datang untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yang lebih baik.

1. Bagi Instansi

Dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling kecil terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Meskipun demikian, gaya kepemimpinan tetap berkontribusi signifikan dalam membentuk perilaku disiplin di tempat kerja, sehingga perlu mendapat perhatian dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Manajemen disarankan untuk melakukan evaluasi dan pengembangan terhadap pola kepemimpinan yang diterapkan selama ini. Pemimpin perlu diberikan pelatihan tentang gaya kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan partisipatif agar mampu menjadi teladan bagi bawahannya. Kepemimpinan yang bersifat membimbing dan mendukung karyawan dalam mencapai tujuan kerja akan berdampak positif terhadap kedisiplinan pegawai. Dengan peningkatan kualitas kepemimpinan ini, diharapkan kedisiplinan kerja karyawan dapat terus meningkat secara optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran dengan harapan dapat dijadikan sebagai langkah di masa yang akan datang untuk meningkatkan disiplin kerja yang baik.

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja

karyawan Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling rendah dibandingkan variabel lainnya. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus terhadap variabel gaya kepemimpinan ini agar perannya dalam membentuk kedisiplinan kerja dapat lebih optimal.

2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan instrumen penelitian karena instrumen yang digunakan dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kuesioner dengan indikator yang lebih lengkap dan valid sesuai dengan konteks perusahaan yang diteliti.

Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian mengenai variabel-variabel lain di luar gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun komitmen organisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja.