

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan *output* analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan. Kesimpulan dapat ditarik dari hasil penelitian bahwa:

1. Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya apabila gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja karyawan meningkat secara bersama-sama maka dapat mempengaruhi peningkatan kedisiplinan kerja pada setiap pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya apabila kepemimpinan transformasional dijalankan dengan baik dan benar maka akan meningkatkan disiplin kerja setiap pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya apabila lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka akan meningkatkan disiplin kerja setiap pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya apabila motivasi kerja setiap karyawan semakin positif maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan.

## **5.2 Saran**

### **a. Instansi**

Berdasarkan hasil analisis data di atas, penulis dapat memberikan saran yang dapat dipertimbangkan oleh instansi terkait upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai, diantaranya:

1. Variabel kepemimpinan transformasional dengan indikator memberikan visi dan rasa atas misi mendapat skor rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan perlu melakukan perbaikan dalam sektor meningkatkan kemampuannya dalam menyampaikan visi organisasi dengan lebih inspiratif, sehingga dapat menumbuhkan semangat dan keterlibatan pegawai dalam mewujudkan misi organisasi. Pimpinan disarankan untuk bersikap konsisten dalam mengaitkan visi dan misi organisasi dengan pelaksanaan tugas pegawai setiap harinya, pimpinan dapat melakukan pendekatan komunikatif yang menggugah dan penuh dengan makna. Dalam penyampaian misi tidak hanya bersifat informatif, namun harus menekankan aspek psikologis pegawai dalam emosionalnya agar mereka merasa dihargai dan menjadi bagian penting organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Variabel lingkungan kerja dengan indikator keamanan kerja mendapat skor rendah. Skor tersebut menunjukkan perlu adanya perbaikan terkait keamanan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan dengan meningkatkan jaminan keamanan kerja, baik secara fisik maupun psikologis, melalui fasilitas kerja yang aman dan nyaman, dan keterbukaan dengan karyawan agar lebih fokus dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Variabel motivasi kerja dengan indikator penghargaan mendapat skor rendah. Skor tersebut menunjukkan perlu adanya perbaikan terkait penghargaan yang diberikan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan dengan lebih memperhatikan sistem penghargaan yang diterapkan, baik berupa finansial maupun non-finansial. Hal ini akan mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan mendorong kedisiplinan dalam bekerja.

**b. Peneliti Selanjutnya**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis hanya menguji 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar mampu meneliti lebih luas terkait variabel atau faktor lain di luar penelitian, serta memperluas objek penelitian seperti dengan melakukan penelitian di berbagai sektor untuk memperluas daerah generalisasi hasil.

**5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi yaitu Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab. Kuningan, sehingga hasil tidak dapat digeneralisasikan secara menyeluruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiguno, S., Syahra, Y., & Yetri, M. (2022). Prediksi Peningkatan Omset Penjualan Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda. *Jurnal Sistem Informasi Triguna Dharma (JURSI TGD)*, 1(4), 275. <https://doi.org/10.53513/jursi.v1i4.5331>
- Afandi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (Z. Publishing (ed.); Cetakan Ke).
- Ahadi, G. D., & Zain, N. N. L. E. (2023). Pemeriksaan Uji Kenormalan dengan Kolmogorov-Smirnov, Anderson-Darling dan Shapiro-Wilk. *Eigen Mathematics Journal*, 6(1), 11–19. <https://doi.org/10.29303/emj.v6i1.131>
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187. <https://doi.org/10.24014/pib.v1i3.9940>
- Ardhiansyah, R., Retno, M., & Rini, H. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Pelita Offset Jombang. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(4), 46–55. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2366>
- Arifin, S., & Rizana, D. (2024). Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Tajam, Vol. 7 No*, 14–25.
- Ariyanti, N., & Sawitri, H. S. R. (2023). Kepemimpinan Transformasional di Era Revolusi Industri 4.0 dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Sektor Publik. *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 6, 156–167.
- Asiva Noor Rachmayani. (2020). *Pengaruh Inflasi, Kurs, Dan Harga Minyak Dunia Terhadap Indeks Harga Saham Gabungan Di Bursa Efek Indonesia*. 17, 6.
- Cambu, D., Korompis, G., & Doda, V. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado 2019. *Jurnal KESMAS*, 8(6), 20–35.