

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai PNS Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan maka disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh secara simultan kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan. Artinya kepemimpinan yang efektif, pengawasan yang optimal, serta lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai.
3. Berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan semakin efektif pengawasan yang dilakukan, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai.
4. Berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu, upaya perbaikan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang baik perlu terus dilakukan guna mendorong terciptanya disiplin kerja yang lebih optimal di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat diusulkan saran bagi Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Kuningan untuk manajemen perusahaan dalam menerapkan hasil penelitian serta bagi akademisi agar dapat melanjutkan ataupun melengkapi

penelitian ini sehingga bisa mencapai hasil yang optimal. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan masukan untuk meningkatkan disiplin kerja bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan, yang akan memanfaatkan penelitian tersebut untuk pengembangan kebijakan terkait sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga pegawai bisa optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga visi, misi serta tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan harapan perusahaan. Adapun poin yang dapat dijadikan masukan adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil dari penyebaran angket yang telah dikelola oleh peneliti diketahui bahwa penilaian rendah terjadi pada indikator kepemimpinan dalam memecahkan masalah secara kreatif, oleh karena itu pemimpin diharapkan mampu menjadi teladan dalam kedisiplinan, sekaligus menghadirkan solusi yang inovatif ketika menghadapi permasalahan disiplin di lingkungan kerjanya. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya menjalankan fungsi pengawasan, tetapi juga mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kedisiplinan melalui pendekatan yang kreatif dan tidak monoton. Misalnya, dengan menciptakan sistem monitoring berbasis teknologi, menyusun strategi pembinaan yang lebih humanis, atau mengembangkan program apresiasi yang mendorong perilaku disiplin. Kepemimpinan yang kreatif juga tercermin dari kemampuannya mengajak tim untuk bersama-sama menganalisis akar masalah dan menciptakan solusi yang tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga preventif. Dengan pendekatan seperti ini, pemimpin tidak hanya menyelesaikan masalah kedisiplinan yang ada, tetapi juga membangun budaya kerja yang positif dan bertanggung jawab di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.

- b. Berdasarkan hasil dari penyebaran angket yang telah dikelola oleh peneliti diketahui bahwa penilaian rendah terjadi pada indikator mengukur hasil kerja atau membandingkannya dengan standar kerja. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan perlu mendorong penerapan indikator yang jelas dan terukur dalam mengukur hasil kerja pegawai serta membandingkannya secara sistematis dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Melalui sistem pengawasan yang baik, instansi dapat memastikan bahwa setiap tugas yang dilaksanakan oleh pegawai baik di lapangan maupun di administrasi benar-benar memenuhi target kuantitatif maupun kualitatif yang diharapkan. Untuk itu, penting bagi dinas menyusun indikator yang relevan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang, seperti ketepatan waktu pelaporan, kehadiran, ketuntasan kegiatan lapangan, serta kepatuhan terhadap SOP. Perbandingan antara realisasi kerja dan standar yang ditetapkan tidak hanya menjadi dasar evaluasi, tetapi juga sebagai alat untuk membina, memberi motivasi, dan menindaklanjuti peningkatan kapasitas kerja pegawai. Melalui pendekatan ini, Dinas Lingkungan Hidup akan lebih proaktif dalam menciptakan budaya kerja yang disiplin, terukur, dan profesional serta membangun sistem pengawasan internal yang berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas pelayanan lingkungan hidup di Kabupaten Kuningan.
- c. Berdasarkan hasil dari penyebaran angket yang telah dikelola oleh peneliti diketahui bahwa penilaian rendah terjadi pada indikator music, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan sebaiknya mulai mempertimbangkan pemanfaatan musik sebagai bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, produktif, dan kondusif bagi para pegawai. Musik, bila dikelola dengan tepat, dapat menjadi salah satu indikator non-formal yang berpengaruh terhadap suasana kerja, terutama dalam mengurangi stres, meningkatkan fokus, dan membangkitkan semangat kerja. Oleh karena itu, instansi perlu mengambil inisiatif dengan menyusun

kebijakan sederhana terkait pemutaran musik di area kerja tertentu, seperti ruang administrasi atau ruang istirahat, yang disesuaikan dengan waktu dan jenis pekerjaan. Selain itu, dinas juga dapat mengintegrasikan musik ke dalam kegiatan internal seperti senam bersama, acara kebersamaan, atau kampanye lingkungan, guna memperkuat rasa kebersamaan dan menciptakan atmosfer kerja yang lebih positif. Dengan menerapkan indikator ini secara bijak, Dinas Lingkungan Hidup dapat menunjukkan komitmennya dalam memperhatikan kesejahteraan psikologis pegawai sekaligus meningkatkan kualitas layanan melalui peningkatan kenyamanan kerja.

2. Bagi Akademisi

- a. Untuk penelitian selanjutnya peneliti dapat melaksanakan penelitian dengan mengembangkan variabel yang digunakan dengan lebih spesifik, seperti kepemimpinan yang dapat dijabarkan dalam bentuk kepemimpinan transformasional, kepemimpinan kepemimpinan demokratis dan sebagainya. otoriter,
- b. Penelitian berikutnya peneliti dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seperti kompensasi, sanksi hukum, komitmen organisasi dan lain-lain..
- c. Penelitian lebih lanjut diperlukan dalam mengkaji pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja untuk skala yang lebih besar, baik dari sisi sampel maupun dari jenis perusahaannya.