

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan empiris mengenai pentingnya kepemimpinan yang mendukung dan kenyamanan tempat kerja dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui penguatan motivasi diri, berikut adalah beberapa poin kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini:

1. Analisis data menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan dinamika motivasi kerja di dalam Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kuningan. Fakta ini menunjukkan bahwa otonomi dan kesempatan untuk bersuara yang diberikan atasan kepada bawahan mampu menyentuh aspek emosional karyawan. Semakin inklusif lingkungan pengambilan keputusan yang dibentuk, semakin kuat pula rasa kepemilikan dan motivasi sehari-hari yang diberikan oleh karyawan dalam organisasi.
2. Analisis empiris mengungkapkan adanya hubungan signifikan antara kualitas lingkungan tempat bernaung dan dinamika motivasi internal di Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kuningan. Fakta ini menunjukkan bahwa elemen spasial yang mendukung berhubungan secara linier dengan kebahagiaan karyawan. Semakin baik dan terlindungi suasana kerja yang dirasakan oleh staf, maka akan semakin kuat pula dorongan motivasi yang mereka berikan untuk kemajuan institusi.
3. Penemuan di lapangan menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang inklusif memberikan efek positif yang signifikan terhadap ketahanan disiplin kerja para pegawai Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa saat seorang pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam dinamika organisasi, secara otomatis hal itu menumbuhkan rasa kepemilikan yang kuat. Keyakinan ini menyentuh kesadaran dalam diri mereka, sehingga menimbulkan rasa tanggung jawab moral yang tulus untuk menjaga disiplin tanpa harus merasa diawasi secara ketat.

4. Analisis empiris mengungkapkan adanya hubungan signifikan antara kualitas lingkungan kerja dengan tingkat kedewasaan sikap karyawan di Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kuningan. Kenyataan ini mencerminkan bahwa elemen ruang yang mendukung berhubungan linier dengan semangat kerja staf. Semakin selaras tatanan fisik dan sosial di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kesediaan karyawan untuk mengikuti aturan dan menyelesaikan kewajiban fungsional mereka.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Anggota/Pegawai Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang lebih baik dalam mematuhi peraturan kerja.
6. Berdasarkan analisis data empiris, intervensi dorongan internal ternyata tidak berfungsi sebagai variabel perantara dalam mentransformasikan dampak gaya kepemimpinan inklusif terhadap ketahanan disiplin anggota Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan. Fenomena ini mengungkapkan suatu kenyataan yang menarik tentang manusia: sosok kepemimpinan kolaboratif yang terwujud dalam organisasi ini ternyata memiliki daya pengaruh yang sangat otonom dan dihormati. Teladan pimpinan secara langsung dapat mempengaruhi kesadaran disiplin pegawai tanpa tergantung pada variasi semangat kerja atau motivasi individu mereka.
7. Motivasi kerja tidak dapat menjadi perantara pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan Anggota/Pegawai Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat secara langsung memengaruhi disiplin kerja tanpa melalui motivasi kerja sebagai variabel perantara.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ilmiah yang telah dirangkum, terkandung harapan besar agar penemuan ini bisa memberikan manfaat yang nyata. Dengan demikian, disusunlah beberapa gagasan strategis yang bertujuan untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia di Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan, sekaligus menjadi warisan pemikiran untuk para

akademisi dalam menjalankan penelitian lebih lanjut di masa depan. Rangkaian rekomendasi tersebut disampaikan di bawah ini:

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan antara lain sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan maka dapat dilakukan melalui kepemimpinan partisipatif. Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban angket, indikator yang memiliki penilaian paling rendah adalah keputusan diambil melalui diskusi bersama. Oleh karena itu, pimpinan perlu meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan melalui diskusi bersama, musyawarah, maupun pemberian kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan pendapat dan saran. Dengan adanya partisipasi aktif dari pegawai, maka akan tercipta rasa tanggung jawab dan kedisiplinan kerja yang lebih baik.
- b. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan maka dapat dilakukan melalui lingkungan kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban angket, indikator yang memiliki penilaian paling rendah adalah hubungan atasan dengan karyawan. Oleh karena itu, instansi perlu meningkatkan komunikasi dan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan pegawai melalui pendekatan yang lebih terbuka, pemberian arahan yang jelas, serta membangun suasana kerja yang saling menghargai. Hubungan kerja yang baik antara atasan dan pegawai dapat menciptakan kenyamanan kerja sehingga pegawai lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya.
- c. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan maka dapat dilakukan melalui motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban angket, indikator yang memiliki penilaian paling rendah adalah prestasi dan

pengakuan. Oleh karena itu, instansi perlu memberikan apresiasi, penghargaan, dan pengakuan atas hasil kerja pegawai, baik dalam bentuk pujian, penghargaan pegawai terbaik, maupun kesempatan pengembangan karier. Selain itu, instansi juga perlu mendorong pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja melalui pemberian target kerja yang jelas dan penghargaan atas pencapaian yang diperoleh. Dengan demikian, pegawai akan merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga disiplin kerja dapat meningkat.

2. Bagi Akademisi

- a. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi disiplin kerja, seperti budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, pengawasan kerja, komitmen organisasi, maupun komunikasi.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel mediasi lainnya selain motivasi kerja agar dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih beragam dan mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.
- c. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memperluas objek penelitian serta menambah jumlah responden agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik dan dapat menggambarkan kondisi organisasi secara lebih luas.