

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diteliti oleh peneliti mengenai Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin kerja survei pada Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian kabupaten Kuningan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Artinya setiap perubahan pada Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi yang diberikan kepada pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian kabupaten Kuningan maka akan semakin berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Kuningan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja pegawai. Selain itu, berdasarkan nilai koefisien beta tertinggi, Motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa dorongan dari dalam diri pegawai untuk bekerja secara optimal memiliki peranan yang lebih besar dalam membentuk disiplin kerja
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, artinya semakin baik kompensasi yang diterima pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian kabupaten Kuningan maka semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja Pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai harapan pegawai dapat mendorong peningkatan disiplin kerja.
4. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi pegawai Dinas

Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian kabupaten Kuningan maka semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja Pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran untuk dijadikan sebagai bahan masukan mengenai perilaku disiplin kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan melalui variabel motivasi kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, sebagai berikut :

1. Bagi Intansi

- a. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja, indikator pengakuan dari atasan memperoleh penilaian terendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pengakuan atas kontribusi dan hasil kerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk memberikan apresiasi dan pengakuan yang lebih baik kepada pegawai atas kinerja dan kontribusi yang diberikan, baik melalui pujian, penghargaan, maupun bentuk dukungan lainnya. Dengan adanya pengakuan yang memadai, pegawai diharapkan merasa lebih dihargai sehingga motivasi kerja dan disiplin kerja dapat semakin meningkat.
- b. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja, indikator fasilitas memperoleh penilaian terendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk meningkatkan pemberian fasilitas sebagai bentuk kompensasi tidak langsung yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan mampu menunjang kesejahteraan mereka. Dengan meningkatnya kepuasan pegawai terhadap kompensasi yang diterima, diharapkan disiplin kerja pegawai juga semakin meningkat.

- c. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja, indikator kebahagiaan dalam bekerja memperoleh penilaian terendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa perasaan senang dan nyaman pegawai dalam menjalankan pekerjaannya masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta memberikan dukungan yang dapat meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Dengan meningkatnya kebahagiaan dalam bekerja, diharapkan komitmen pegawai terhadap organisasi semakin kuat sehingga dapat mendorong peningkatan disiplin kerja.
 - d. Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kuningan, indikator tanggung jawab memperoleh penilaian terendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk memperjelas pembagian tugas dan tanggung jawab setiap pegawai, meningkatkan pengawasan serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Dengan demikian, pegawai diharapkan dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas model penelitian dengan menambah variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi disiplin kerja namun belum diteliti dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, maupun gaya kepemimpinan.
 - b. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian tidak hanya pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian kabupaten Kuningan, tetapi juga di Kabupaten atau Kota lain, guna memperoleh gambaran yang lebih representatif mengenai

fenomena Disiplin Kerja pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian di Jawa Barat.

- c. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan variabel Z baik moderasi maupun mediasi, misalnya komitmen organisasi sebagai mediator antara motivasi kerja dan disiplin kerja, guna menghasilkan model penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif.