BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisiss data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai PNS Dinas Lingkunga Hidup Kabupaten Kuningan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, seluruh variabel penelitian yaitu kepemimpinan autentik, pengawasan melekat, komitmen organisasi, dan disiplin kerja pegawai berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan autentik, pelaksanaan pengawasan melekat, dan komitmen organisasi telah berjalan dengan baik sehingga mampu mendukung terciptanya disiplin kerja pegawai yang tinggi dalam organisasi.
2. Kepemimpinan autentik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan autentik dalam suatu organisasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai.
3. Pengawasan melekat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya, semakin efektif pelaksanaan pengawasan melekat dalam suatu organisasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai.
4. Kepemimpinan autentik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan autentik oleh seorang pemimpin, maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai.
5. Pengawasan melekat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin efektif pelaksanaan pengawasan melekat dalam suatu organisasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai.

6. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan.
7. Komitmen organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya, kepemimpinan autentik tidak hanya mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai secara langsung, tetapi juga mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen organisasi.
8. Komitmen organisasi memediasi pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya, pengawasan melekat tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat diusulkan saran bagi Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Kuningan untuk manajemen organisasi 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 Instansi

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan serta bahan pertimbangan bagi instansi dalam upaya meningkatkan kualitas disiplin kerja pegawai. Dengan demikian, pencapaian visi, misi dan tujuan instansi dapat terwujud sesuai harapan. Beberapa poin yang bisa dijadikan masukan antara lain sebagai berikut:

   a. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan, upaya perbaikan dapat difokuskan pada aspek kepemimpinan autentik, khususnya terkait pengambilan keputusan yang didasarkan pada fakta dan data, bukan subjektivitas. Oleh karena

itu, pemimpin perlu lebih terbuka dalam menyampaikan keputusan beserta alasan yang mendasarinya kepada bawahan, serta menunjukkan konsistensi antara nilai-nilai yang dianut dengan tindakan nyata di lingkungan kerja. Hal ini dapat diwujudkan melalui pertemuan rutin, forum diskusi terbuka, maupun penerapan kebijakan yang mencerminkan integritas kepemimpinan yang tinggi.

b. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan, upaya perbaikan dapat difokuskan pada aspek pengawasan melekat, khususnya terkait penetapan standar kerja yang jelas oleh atasan sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, instansi perlu memastikan bahwa setiap temuan hasil pengawasan ditindaklanjuti secara nyata dan konsisten, bukan sekadar didokumentasikan. Pengawasan yang efektif harus disertai dengan evaluasi berkala serta pemberian umpan balik yang konstruktif kepada pegawai, sehingga mereka dapat memahami ekspektasi kinerja yang diharapkan secara lebih baik.

c. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan, upaya perbaikan dapat difokuskan pada aspek komitmen organisasi, khususnya terkait kesadaran pegawai bahwa meninggalkan organisasi akan berdampak kerugian secara pribadi. Oleh karena itu, instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan apresiatif agar pegawai memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Langkah konkret yang dapat dilakukan antara lain melalui penguatan budaya organisasi, pemberian penghargaan atas kinerja, serta pelibatan pegawai secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, sehingga komitmen organisasi dapat meningkat secara menyeluruh.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian lebih lanjut bagi para akademisi yang tertarik meneliti topik serupa. Mengingat

penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal cakupan objek dan variabel yang diteliti, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk:

a. Memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, atau lingkungan kerja, yang diduga turut berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Penambahan variabel tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja di instansi pemerintah.
b. Memperluas objek penelitian tidak hanya pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan saja, melainkan pada instansi pemerintah lainnya di Kabupaten Kuningan maupun di daerah lain, sehingga hasil penelitian dapat lebih digeneralisasi dan memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor publik.
c. Menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*), untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika kepemimpinan autentik, pengawasan melekat, komitmen organisasi, dan disiplin kerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah daerah.