BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan melalui pengumpulan data dengan kuesioner yang disebarkan kepada responden, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. Artinya, semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif mampu mendorong tumbuhnya motivasi kerja pegawai secara lebih optimal.
3. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. Artinya, kepemimpinan yang efektif dan terarah berkontribusi langsung terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. Artinya, lingkungan kerja yang tertib dan mendukung produktivitas mendorong pegawai untuk lebih patuh terhadap aturan dan standar yang berlaku.
5. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. Artinya, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.
6. Motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. Artinya, kepemimpinan yang baik tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap

disiplin kerja, tetapi juga bekerja melalui jalur tidak langsung dengan terlebih dahulu membangun motivasi kerja pegawai.

7. Motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. Artinya, lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berdampak langsung terhadap disiplin kerja, tetapi juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya mendorong terwujudnya disiplin kerja yang lebih optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian ini, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak terkait maupun penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan dalam menyusun kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran, khususnya dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui penguatan kepemimpinan, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan motivasi kerja. Adapun poin yang dapat dijadikan masukan adalah sebagai berikut:

   a. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan, maka dapat ditingkatkan melalui aspek kepemimpinan khususnya pada kemampuan konseptual dan sikap inovatif pimpinan. Pimpinan perlu lebih aktif dalam merumuskan dan mengomunikasikan visi serta misi organisasi secara jelas dan terstruktur kepada seluruh pegawai, sehingga setiap anggota memiliki arah dan pemahaman yang sama terhadap tujuan instansi. Selain itu, pimpinan diharapkan mampu menumbuhkan budaya inovatif di lingkungan kerja dengan bersikap terbuka terhadap perubahan, karena kepemimpinan yang visioner dan adaptif terbukti mampu membangun komitmen serta kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya secara konsisten.

b. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan, maka dapat ditingkatkan melalui aspek lingkungan kerja khususnya pada kondisi pencahayaan dan sirkulasi udara di ruang kerja. Instansi perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sistem pencahayaan agar memenuhi standar kenyamanan visual yang mendukung konsentrasi dan produktivitas pegawai. Di samping itu, kualitas sirkulasi udara perlu dioptimalkan melalui pemasangan maupun perawatan ventilasi dan pendingin udara yang memadai, mengingat lingkungan kerja fisik yang kondusif terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan semangat dan kedisiplinan pegawai secara berkelanjutan.
c. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di PAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan, maka dapat ditingkatkan melalui aspek motivasi kerja khususnya pada aspek balas jasa dan kondisi kerja yang dirasakan oleh pegawai. Instansi perlu meninjau ulang sistem kompensasi yang berlaku agar pegawai merasakan keselarasan antara imbalan yang diterima dengan beban serta tanggung jawab pekerjaan yang diembannya, sehingga motivasi mereka untuk hadir tepat waktu, mematuhi peraturan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target dapat meningkat secara konsisten. Selain itu, perlu diciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan mendukung, karena pegawai yang bekerja dalam kondisi yang tenang dan nyaman cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari.

2. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan dan berpotensi memengaruhi disiplin kerja, seperti budaya organisasi, kompensasi atau kepuasan kerja. Selain itu, perluasan objek penelitian ke berbagai jenis organisasi dengan jumlah sampel yang lebih representatif akan meningkatkan daya generalisasi guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh mengenai fenomena yang diteliti.