

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang dilakukan mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pegawai . Artinya setiap perubahan Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja, akan mengakibatkan perubahan pada disiplin kerja pegawai..
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai. Artinya motivasi kerja pada pegawai DPUTR Kabupaten Kuningan memiliki motivasi kerja yang baik, semakin tinggi motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja pegawai.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai. Artinya Gaya Kepemimpinan pada pegawai DPUTR Kabupaten Kuningan yang baik akan mendukung terciptanya peningkatan disiplin kerja pegawai.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai. Artinya lingkungan kerja pada pegawai DPUTR Kabupaten Kuningan yang baik dan nyaman dapat meningkatkan semangat kerja dan akan mendukung terciptanya peningkatan disiplin kerja pegawai.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian memberikan beberapa saran untuk dijadikan masukan dimasa yang akan datang. Adapun saran peneliti adalah sebagai berikut:

1. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan (DPUTR)
  - a. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada 150 responden secara acak pada pegawai DPUTR Kabupaten Kuningan, item pernyataan nomor 4 didalam penelitian ini memberikan nilai yang paling rendah. Sehingga berdasarkan nilai tersebut saran yang dapat

penulis berikan terhadap pegawai DPUTR Kabupaten Kuningan, yaitu mengevaluasi beban kerja yang ada. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dapat menyebabkan pegawai kesulitan untuk fokus pada tugas-tugas mereka secara efektif. Pastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan masing-masing pegawai.

- b. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada 150 responden secara acak pada pegawai DPUTR Kabupaten Kuningan, item pernyataan nomor 3 didalam penelitian ini memberikan nilai yang paling rendah. Sehingga berdasarkan nilai tersebut saran yang dapat penulis berikan terhadap pimpinan DPUTR Kabupaten Kuningan, yaitu Pimpinan perlu memastikan bahwa informasi yang penting disampaikan secara jelas dan tepat waktu kepada bawahan. Keterbukaan dalam berbagi informasi juga dapat membangun kepercayaan dan mengurangi kebingungan atau misinformasi di antara bawahan. Pimpinan harus berusaha membangun hubungan yang baik dan saling percaya dengan bawahan. Ini bisa dilakukan dengan sering berinteraksi secara informal, menunjukkan empati, dan memahami kebutuhan serta aspirasi bawahan.
- c. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada 150 responden secara acak pada pegawai DPUTR Kabupaten Kuningan, item pernyataan nomor 3 didalam penelitian ini memberikan nilai yang paling rendah. Sehingga berdasarkan nilai tersebut saran yang dapat penulis berikan terhadap pegawai DPUTR Kabupaten Kuningan, yaitu para pegawai DPUTR Kabupaten Kuningan lebih memperhatikan tentang kerapihan ruang kerja agar kegiatan pekerjaan terasa lebih nyaman. Hal tersebut dapat membuat semangat kerja yang meningkat yang dimana dapat membuat kegiatan kerja yang baik. Selain itu, ukuran ruangan tempat kerja harus diperhatikan agar pegawai merasa nyaman saat bekerja.
- d. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada 150 responden secara acak pada pegawai DPUTR Kabupaten Kuningan, item pernyataan nomor 4 didalam penelitian ini memberikan nilai yang

paling rendah. Sehingga berdasarkan nilai tersebut saran yang dapat penulis berikan terhadap pegawai DPUTR Kabupaten Kuningan, yaitu para pegawai DPUTR Kabupaten Kuningan harus lebih mematuhi peraturan mengenai cara berpakaian yang telah ditentukan oleh instansi. Hal tersebut dapat mempengaruhi kedisiplinan para pegawainya walaupun dimulai dari cara berpakaian. Sebaiknya, pimpinan dapat lebih tegas lagi untuk membuat peraturan tentang cara berpakaian yang sesuai dengan aturannya.

- e. Untuk peneliti selanjutnya, peneliti ini diharapkan mampu menjadi bahan rujukan untuk memperkaya keilmuan terutama mengenai Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin kerja.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat berbagai keterbatasan dalam penelitian ini, maka dimasa yang akan datang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel lain yang dapat Disiplin Kerja seperti budaya Perusahaan, kepemimpinan yang efektif, komunikasi antar pekerja, dan lainnya. Sehingga adanya penelitian yang berbeda dapat memperkaya keilmuan dibidangnya.