

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai KPU”, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai KPU.

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kepemimpinan di lingkungan kerja tergolong sangat baik. Pemimpin dinilai mampu merencanakan pekerjaan secara terarah, menyampaikan informasi dengan jelas, serta menjadi teladan yang baik bagi bawahannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai KPU.

Berdasarkan hasil tanggapan responden, lingkungan kerja di KPU dinilai sudah bersih, tertata rapi, dan didukung oleh hubungan kerja yang harmonis serta komunikasi yang terbuka. Hal ini membuktikan bahwa suasana kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai KPU.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan telah berjalan dengan baik, mencakup penetapan standar kerja yang jelas, evaluasi kinerja secara rutin, serta penilaian yang objektif terhadap hasil

kerja pegawai. Pengawasan yang baik berkontribusi besar terhadap peningkatan kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja.

4. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai KPU.

Ketiga variabel bebas tersebut saling berkaitan dan bersama-sama memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam menciptakan pegawai yang disiplin tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi oleh kombinasi dari kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang nyaman, serta pengawasan yang optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai KPU dipengaruhi oleh bagaimana pimpinan memimpin, bagaimana kondisi lingkungan kerja tercipta, serta sejauh mana pengawasan dilakukan secara efektif. Ketiga faktor tersebut menjadi kunci dalam menciptakan pegawai yang taat aturan, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap tugasnya.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan KPU

Diharapkan dapat terus mempertahankan gaya kepemimpinan yang komunikatif, terbuka, dan memberi teladan yang baik bagi seluruh pegawai. Pemimpin perlu memperkuat mekanisme koordinasi dan pengarahan agar pegawai tetap fokus pada tujuan kerja serta meningkatkan kedisiplinan. Diperlukan peningkatan

kualitas supervisi secara periodik untuk memastikan standar kerja dan kedisiplinan pegawai tetap terjaga.

2. Bagi Pegawai KPU

Diharapkan terus menumbuhkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja dalam melaksanakan tugas. Pegawai perlu menjaga hubungan kerja yang harmonis, saling menghargai, dan bekerja sama agar suasana kerja tetap kondusif. Diperlukan partisipasi aktif dalam menjaga kebersihan, kenyamanan, dan komunikasi di tempat kerja agar lingkungan kerja yang baik dapat terus dipertahankan.

3. Bagi Lembaga (KPU secara kelembagaan)

Perlu adanya kebijakan internal yang mendukung peningkatan kedisiplinan, seperti penghargaan bagi pegawai yang disiplin dan teguran bagi yang melanggar aturan. Lembaga dapat mengadakan pelatihan kepemimpinan dan pengawasan bagi pejabat struktural agar kualitas manajerial terus berkembang. KPU juga dapat melakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem pengawasan untuk memastikan seluruh aspek berjalan sesuai tujuan organisasi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap disiplin kerja, seperti motivasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Penelitian selanjutnya juga bisa dilakukan pada instansi lain untuk membandingkan hasil dan memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai sektor publik.

6.3 Penutup

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi KPU sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, dan pengawasan yang berkesinambungan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan kedisiplinan dalam organisasi pemerintahan.