

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Melekat, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Melekat dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Secara simultan, lingkungan kerja, pengawasan melekat, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan secara bersama-sama dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan disiplin kerja perlu dilakukan secara terpadu, tidak hanya melalui peningkatan sarana kerja, tetapi juga dengan pengawasan yang efektif dan pemberian motivasi yang tepat kepada pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non fisik, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai. Fasilitas kerja yang memadai, kebersihan ruang kerja, serta hubungan yang baik antarpegawai dan dengan atasan menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga pegawai lebih patuh terhadap aturan dan tanggung jawabnya. Hasil ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan disiplin pegawai Satpol PP.

3. Pengaruh Pengawasan Melekat terhadap Disiplin Kerja

Pengawasan Melekat juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Artinya, semakin baik pelaksanaan pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka semakin tinggi pula kedisiplinan pegawai.

Pengawasan yang rutin dan langsung seperti penggunaan absensi fingerprint dan arahan dari pimpinan terbukti mendorong pegawai untuk lebih tertib dan taat terhadap aturan yang berlaku di instansi.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai, baik motivasi yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), maka semakin kuat pula dorongan mereka untuk bekerja dengan disiplin. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab, kesadaran diri, dan keinginan untuk berprestasi akan lebih patuh terhadap waktu dan peraturan kerja.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang konstruktif untuk pihak terkait, serta sebagai dasar bagi pengembangan penelitian selanjutnya:

1. Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Meskipun lingkungan kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi disiplin kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek nonfisik seperti komunikasi antarpegawai dan hubungan dengan atasan masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan lebih memperhatikan hubungan kerja yang harmonis dan terbuka antara atasan dan bawahan, misalnya dengan mengadakan rapat rutin, kegiatan kebersamaan, atau pembinaan kedisiplinan yang dilakukan secara dialogis. Lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya ditentukan oleh fasilitas fisik, tetapi juga oleh iklim kerja yang saling menghargai dan mendukung.

2. Pengawasan Melekat terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil kuesioner, indikator yang berhubungan dengan ketegasan dan konsistensi pimpinan dalam memberikan tindakan

disiplin masih memperoleh nilai yang relatif rendah. Oleh karena itu, pimpinan perlu meningkatkan konsistensi dalam penerapan aturan dan memberikan keteladanan dalam disiplin waktu maupun tanggung jawab kerja. Pengawasan yang dilakukan secara adil, transparan, dan berkesinambungan akan lebih efektif dalam menumbuhkan kedisiplinan dibandingkan pengawasan yang bersifat sesaat atau hanya menekankan pada hukuman.

3. Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Pada variabel motivasi kerja, indikator yang paling rendah adalah pemberian penghargaan dan kesempatan pengembangan diri bagi pegawai. Untuk itu, disarankan agar instansi lebih memperhatikan bentuk-bentuk motivasi yang bersifat penghargaan, seperti apresiasi kinerja, pemberian pujian, atau penghargaan sederhana bagi pegawai yang menunjukkan kedisiplinan dan prestasi. Selain itu, pegawai juga perlu diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan, bimbingan teknis, atau kegiatan peningkatan kompetensi agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, serta mempertimbangkan objek penelitian dari instansi yang berbeda. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja secara umum.