

BAB V

SIMPULAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika dengan dilatar belakangi adanya persoalan yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini berarti semakin baik pengawasan maka disiplin kerja semakin tinggi pada karyawan tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik maka disiplin kerja semakin tinggi pada karyawan tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka disiplin kerja semakin tinggi pada karyawan tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak.

4. Terdapat pengaruh secara bersama-sama pengawasan, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak.

5.2 Keterbatasan

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah diberikan, namun demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian ini menjelaskan bahwa 84,1% variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh pengawasan, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja. Oleh karena itu, kepada peneliti selanjutnya disarankan mengambil variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini, serta menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini hanya meneliti tiga variabel independen yaitu pengawasan, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja dalam hubungannya dengan disiplin kerja. Pada hal masih banyak faktor lain yang berpotensi memengaruhi disiplin kerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
3. Penelitian ini terbatas pada karyawan tenaga Penjaga Pintu Air (PPA) di satu unit kerja, yaitu Balai Pengelola Sumber Daya Air Progo Bogowonto Luk Ulo yang ditempatkan UPTD Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak. Hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan

untuk tenaga kerja di unit atau instansi lain dengan kondisi organisasi yang berbeda.

5.3 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan implikasi secara teoritis maupun secara praktis dalam penelitian ini sebagai berikut :

5.3.1 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab-bab terdahulu maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan arahan, kontrol, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruwaeda *et al.*, pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. Yang menyatakan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. faktor-faktor seperti hubungan antar karyawan,

dukungan sosial, komunikasi yang baik, serta budaya kerja yang positif dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja non-fisik yang kondusif menciptakan rasa nyaman dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja secara disiplin dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningrum *et al.*, pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan tidak hanya lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya, tetapi juga lebih berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi, sehingga efektivitas dan efisiensi kerja dapat terus meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Nurbudiawati, pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. Yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

5.3.2 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan bagi penelitian ini antara lain :

1. Pengawasan yang baik juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan produktif, sehingga karyawan merasa lebih termotivasi untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembinaan yang dapat meningkatkan tanggung jawab dan kepatuhan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pengawasan yang efektif memungkinkan pemimpin untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, memberikan sanksi yang adil bagi pelanggaran, serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang disiplin.
2. UPTD Pemeliharaan Jaringan Irigasi Kedungsamak perlu memperkuat sistem pengawasan dengan pendekatan dua arah kontrol dan pembinaan. Peningkatan kompetensi supervisor, penggunaan check-list kerja harian, serta evaluasi periodik menjadi langkah konkret untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan secara konsisten.
3. Manajemen perlu menciptakan suasana kerja yang mendukung kenyamanan psikologis karyawan, seperti dengan membangun komunikasi terbuka, mendorong kerja tim, dan menciptakan iklim

organisasi yang ramah dan suportif. Hal ini dapat diwujudkan melalui pelatihan interpersonal, forum diskusi rutin, dan program apresiasi antar-rekan kerja.

4. Praktik pemberian penghargaan (reward), pengembangan karier, dan dukungan terhadap kebutuhan pribadi karyawan harus diintegrasikan dalam sistem manajemen. Misalnya, dengan menerapkan sistem insentif berbasis kedisiplinan dan pemberian sertifikat penghargaan secara berkala.
5. Pentingnya bagi organisasi untuk menggunakan temuan ini sebagai dasar dalam perumusan kebijakan SDM, khususnya dalam hal rekrutmen pengawas, pelatihan motivasi, dan evaluasi lingkungan kerja. Penerapan kebijakan berbasis data akan meningkatkan efektivitas program manajemen karyawan secara keseluruhan.

