

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi ( $\beta_1$  0,539 ; t-hitung 6,967 ; sig 0,000). Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_{a1}$ ) terbukti ; apabila tingkat Disiplin Kerja semakin tinggi maka Kinerja Karyawan juga akan semakin tinggi.
2. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi ( $\beta_2$  = 0,207 ; t-hitung 1,687 ; sig 0,097. Dengan demikian hipotesis kedua ( $H_{a2}$ ) ditolak ; apabila Motivasi meningkat maka Kinerja Karyawan tidak terpengaruh.
3. Model regresi yang diajukan adalah fit (F-hitung) 76,684 ; dengan sig 0,000) dimana variasi kinerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan Motivasi sebesar 72 persen, sisanya 28 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1. Bagi SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi**

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya pihak sekolah lebih mengutamakan peningkatan disiplin kerja karyawan dibanding motivasi.
2. Sehubungan dengan variabel Disiplin Kerja, pada pernyataan  $X_{1.19}$  yakni “Pimpinan (atasan) yang tegas dalam mengambil tindakan kepada pelanggar

disiplin dapat memotivasi saya menjaga disiplin kerja” responden menilai rendah dimana skor rata-rata 2.4. Oleh karena itu disarankan kepada pimpinan sekolah agar lebih tegas dalam menindak karyawan yang kurang disiplin agar memberi dampak positif terhadap peningkatan kerjanya.

3. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden tentang Motivasi pada pernyataan X<sub>2.2</sub> “Balas jasa yang saya terima mendorong saya untuk bekerja lebih keras.” dan X<sub>2.4</sub> “Kondisi tempat kerja saya yang nyaman membuat saya bekerja dengan giat”, keduanya memiliki nilai terendah dengan skor rata-rata sebesar 2,82. Oleh karena disarankan kepada pihak manajemen sekolah agar memberikan balas jasa yang setimpal dan memfasilitasi tempat kerja yang nyaman kepada karyawannya agar mereka menjadi giat dan maksimal dalam bekerja. Dengan demikian diharapkan motivasi kerja dapat menjadi driver dalam peningkatan kinerja.

### **5.2.2. Bagi Karyawan SMK Bina Karya Mandiri Kota Bekasi**

1. Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden tentang Kinerja Karyawan ada pada pernyataan Y nomer 12 nilai terendah yakni ”Karyawan sebagaimana dimaksud selalu siap sedia mengambil tanggung jawab pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan” dengan skor rata-rata sebesar 2,68. Oleh karena itu disarankan agar karyawan selalu siap mengambil tanggung jawab pekerjaannya tanpa harus menunggu perintah dari atasannya.
2. Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden tentang Disiplin Kerja pada pernyataan X<sub>1.19</sub> memiliki terendah yakni “Pimpinan (atasan) yang tegas dalam mengambil tindakan kepada pelanggar disiplin dapat memotivasi saya menjaga disiplin kerja” dengan skor rata-rata 2.4. Oleh karena itu disarankan kepada karyawan agar mematuhi aturan disiplin yang berlaku dan menjaga disiplin kerja serta motivasi yang tinggi.

### **5.2.3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

*Adjusted R-Square* yang sebesar 72 persen artinya kontribusi variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sisanya 28 persen di pengaruhi oleh faktor lain. Disarankan kepada peneliti selanjutnya menambah faktor-faktor lain yang terbukti memengaruhi kinerja karyawan yakni komitmen, kepuasan kerja dan pengembangan karir.