

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah penulis lakukan terhadap karyawan LB LIA Pusat, maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) memiliki pengaruh sangat kuat berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 27 yang dapat dilihat pada tabel 4.17 koefisien determinasi (R^2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) dengan nilai sebesar 68,8%. Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) di LB LIA Pusat. Artinya, semakin baik ketiga variabel independen tersebut, maka akan baik pula disiplin kerja karyawan.
2. Motivasi Kerja (X_1) memiliki pengaruh rendah berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 27 yang dapat dilihat pada tabel 4.18 koefisien determinasi (R^2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) dengan nilai sebesar 26,4%. Motivasi Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) di LB LIA

Pusat. Artinya, semakin baik motivasi kerja yang diterapkan, maka akan baik pula disiplin kerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh cukup kuat berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 27 yang dapat dilihat pada tabel 4.19 koefisien determinasi (R^2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) dengan nilai sebesar 40,1%. Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) di LB LIA Pusat. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki karyawan, maka akan baik pula disiplin kerja karyawan.
4. Budaya Organisasi (X_3) memiliki pengaruh kuat berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 27 yang dapat dilihat pada tabel 4.20 koefisien determinasi (R^2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) dengan nilai sebesar 65%. Budaya Organisasi (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) di LB LIA Pusat. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang dimiliki karyawan, maka akan baik pula disiplin kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah penulis lakukan terhadap karyawan LB LIA Pusat, maka yang dapat penulis sarankan untuk LB LIA Pusat adalah:

1. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan di LB LIA Pusat, penting untuk memastikan bahwa karyawan datang tepat waktu ke tempat kerja dan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Karyawan diharapkan untuk mengenakan identitas diri yang telah disediakan oleh instansi pendidikan, sehingga mereka dapat dengan mudah dikenali.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan LB LIA Pusat. Disarankan agar manajemen fokus pada pengembangan program motivasi kerja yang lebih efektif. Manajemen sebaiknya melakukan evaluasi terhadap strategi motivasi yang ada, seperti memberikan penghargaan untuk pencapaian karyawan, menyediakan pelatihan yang relevan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Diharapkan motivasi kerja dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja karyawan.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan LB LIA Pusat. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan diharapkan instansi dapat terus memperkuat dan mengoptimalkan

lingkungan kerja yang telah terbukti berpengaruh signifikan. Menyediakan fasilitas yang memadai, serta mendorong kolaborasi dan komunikasi yang efektif antar karyawan. Penting bagi instansi untuk mempertimbangkan umpan balik dari karyawan terkait aspek-aspek lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan, sehingga mereka merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugas dengan disiplin. Diharapkan disiplin kerja karyawan dapat terus meningkat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja keseluruhan instansi.

4. Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan LB LIA Pusat. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, instansi diharapkan secara aktif mengembangkan dan memperkuat budaya organisasi yang positif. Langkah-langkah yang dapat diambil meliputi penetapan nilai-nilai inti yang jelas dan mengkomunikasikannya dengan efektif kepada seluruh karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi, diharapkan karyawan akan lebih termotivasi untuk menjaga disiplin kerja, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.