

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka peneliti memperoleh kesimpulan mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Madania” adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekolah Madania. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang baik menciptakan keteraturan, meningkatkan kinerja, dan memberikan rasa nyaman dalam bekerja.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekolah Madania. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya, baik dari segi pencapaian, penghargaan, maupun pengembangan diri.
3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Madania. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi kedisiplinan yang baik dan motivasi yang tinggi menciptakan suasana kerja yang kondusif, produktif, dan memuaskan bagi karyawan.

## B. Saran

### 1. Bagi Manajemen Sekolah Madania

Pihak Sekolah Madania perlu fokus pada peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja. . Beberapa saran yang bisa disampaikan antara lain:

#### a. Perkuat Budaya Disiplin:

- 1) Membentuk Tim Pengawasan Disiplin yang bertugas memantau kehadiran, ketepatan waktu, dan pelaksanaan tugas setiap minggu.
- 2) Meningkatkan keteladanan dari pimpinan sekolah dalam hal kedisiplinan sebagai contoh nyata bagi karyawan.
- 3) Menerapkan sistem absensi berbasis digital untuk memantau kehadiran dan ketepatan waktu secara objektif.
- 4) Memberikan penghargaan rutin, seperti “Karyawan Teladan Disiplin”, setiap semester sebagai bentuk apresiasi.

#### b. Tingkatkan Motivasi:

- 1) Menyusun program pengembangan karier tahunan bagi guru dan staf, seperti workshop, pelatihan, atau studi banding antar sekolah.
- 2) Menyelenggarakan forum apresiasi karyawan setiap akhir tahun untuk memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi.

- 3) Membuka kanal komunikasi dua arah (misalnya kotak aspirasi digital atau forum bulanan) agar karyawan dapat menyampaikan ide atau keluhan secara langsung.
  - 4) Meninjau ulang kebijakan kompensasi dan tunjangan berdasarkan evaluasi kinerja agar motivasi kerja meningkat secara adil dan terukur.
2. Bagi karyawan Sekolah Madania
- a. Menjalankan peraturan disiplin secara konsisten dengan melaporkan jam kerja dan kehadiran melalui sistem yang diterapkan sekolah.
  - b. Aktif mengikuti kegiatan pengembangan diri, seperti pelatihan internal, sharing session, atau mentoring antar-rekan.
  - c. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah di luar tugas pokok sebagai bentuk keterlibatan dan loyalitas terhadap lembaga.
  - d. Menumbuhkan motivasi intrinsik dengan menetapkan target pribadi kerja tahunan dan melakukan refleksi capaian setiap akhir semester.
3. Bagi peneliti selanjutnya
- a. Mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau komunikasi organisasi agar hasilnya lebih komprehensif.
  - b. Menggunakan metode mixed methods agar data kuantitatif dapat diperkuat dengan temuan kualitatif dari wawancara mendalam.
  - c. Mengambil sampel yang lebih spesifik (misalnya hanya guru atau hanya staf) untuk memperoleh data yang lebih homogen dan fokus.

- d. Melakukan penelitian komparatif antar lembaga pendidikan swasta dan negeri untuk melihat perbedaan faktor-faktor kepuasan kerja secara lebih luas.