

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru, semakin baik pula kinerja guru. Disiplin kerja mencakup aspek-aspek seperti kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, ketelitian dalam bekerja, serta tanggung jawab dalam menjalankannya. Dengan adanya disiplin yang tinggi, guru dapat bekerja lebih efektif dan profesional dalam memberikan pembelajaran kepada siswa.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja yang mencakup kenyamanan, keamanan, serta tersedianya fasilitas yang memadai berperan dalam meningkatkan efektivitas guru dalam mengajar dan juga dalam bekerja. sehingga semakin baik lingkungan kerja yang tersedia, semakin tinggi pula kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu langkah penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga pendidik.
3. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. motivasi kerja dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja guru, yang artinya dalam peningkatan motivasi kerja yang tidak diimbangi dengan manajemen beban kerja yang baik dapat menyebabkan stres,

tekanan berlebihan, serta kelelahan yang berdampak pada menurunnya kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja perlu dikelola dengan seimbang agar tidak menjadi beban psikologis yang menghambat efektivitas kerja guru. Oleh karena itu, pihak manajemen sekolah perlu menerapkan kebijakan yang tidak hanya meningkatkan disiplin dan kualitas lingkungan kerja, tetapi juga mengelola motivasi kerja dengan baik agar tidak menjadi tekanan yang berlebihan bagi tenaga pendidik. Dengan strategi yang tepat, diharapkan kinerja guru dapat terus meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan penelitian yang dilakukan, berikut beberapa saran terkait dengan penelitian ini antara lain :

1. Pada aspek disiplin kerja, pihak sekolah disarankan untuk meningkatkan kedisiplinan guru melalui pengawasan yang lebih ketat serta pemberian sanksi yang tegas bagi guru yang tidak disiplin. Kepala sekolah bisa melakukan *monitoring* kehadiran guru, jika guru terus menerus melanggar kedisiplinan, maka dapat dipanggil oleh kepala sekolah untuk diberikan peringatan. Adanya sanksi yaitu Guru yang sering terlambat akan mendapatkan penilaian kinerja yang rendah, yang bisa berdampak pada kenaikan golongan atau promosi. Dengan kedisiplinan yang baik, kinerja guru dapat lebih optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
Oleh karena itu, pihak sekolah perlu memastikan fasilitas yang tersedia di sekolah dapat mendukung aktivitas mengajar dengan baik. Pihak sekolah disarankan untuk meningkatkan kenyamanan ruang kerja guru, memperbaiki tata letak dan ketersediaan sarana serta prasarana agar guru lebih produktif dalam bekerja.
3. Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja yang tidak diimbangi dengan pengelolaan beban kerja yang baik dapat menimbulkan stres dan kelelahan. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu memperhatikan keseimbangan antara motivasi kerja dan beban tugas guru agar mereka tetap produktif tanpa mengalami tekanan yang berlebihan.
4. Peneliti di masa mendatang diharapkan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar untuk meningkatkan keragaman responden. Semakin banyak dan beragam responden yang terlibat, semakin akurat pula hasil analisis statistik yang diperoleh.
5. Penelitian berikutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak sekolah, baik SMP maupun jenjang pendidikan lainnya, agar hasilnya lebih luas dan dapat mewakili kondisi yang sebenarnya.
6. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah atau menggunakan variabel lainnya seperti menggunakan variabel beban kerja, gaya kepemimpinan, melalui variabel *intervening* dst. agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat keterbatasan yang dialami. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah responden yang hanya 35 orang, tentunya masih belum cukup untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sesungguhnya, hal tersebut terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden, serta faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
3. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam waktu, tenaga, dan dana, karena dilakukan saat penulis masih menjalani perkuliahan. Namun, penelitian ini tetap dilaksanakan dengan optimal guna memperoleh hasil yang valid dan bermanfaat.