

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Uji T menunjukkan bahwa:
 - a. Disiplin kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Nurul Anwar. Hal ini disebabkan oleh indikator tingkat kehadiran yang mencakup ketepatan waktu datang dan pulang serta penggunaan waktu istirahat. Meskipun seorang guru mengikuti peraturan sekolah dan mematuhi standar yang berlaku, keterlambatan karena alasan yang sah tidak akan berdampak signifikan terhadap kinerja guru.
 - b. Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Nurul Anwar. Hal ini disebabkan oleh indikator seperti pengakuan atas kinerja dari atasan meningkatkan motivasi kerja guru yang pada gilirannya mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Hasil Uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Nurul Anwar. Disiplin dan motivasi kerja yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja guru sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh yayasan.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dan kendala. Berdasarkan pengalaman peneliti selama proses penelitian, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh peneliti selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya mengkaji dua variabel yang mempengaruhi kinerja guru yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, belum mencakup seluruh faktor yang mempengaruhi kinerja guru secara umum;
2. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang jawabannya mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya dari para responden;

5.3 Saran

Berdasarkan uraian hasil penelitian diatas mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru” pada Yayasan Pendidikan Islam Nurul Anwar, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah
 - a. Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, kepala sekolah perlu memperhatikan tingkat kehadiran guru. Responden menunjukkan bahwa tingkat kehadiran memiliki poin terendah, sehingga perlu adanya evaluasi terkait permasalahan kehadiran guru di sekolah. Tujuannya adalah agar para guru dapat memberikan contoh yang baik kepada siswa;

- b. Untuk meningkatkan motivasi kerja, sebaiknya lebih memperhatikan pengakuan atas kinerja yang telah dicapai dan memberikan apresiasi kepada guru atas hasil kerjanya yang baik. Ketika guru menerima apresiasi langsung dari atasan, mereka akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan optimal demi kebaikan sekolah;
- c. Untuk mempertahankan kinerja guru, diperlukan adanya evaluasi terhadap guru – guru tersebut mengenai kedisiplinan. Ketua yayasan atau kepala sekolah dapat memberikan motivasi dan dukungan penuh kepada guru – guru agar mencapai tujuan organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan serta kesimpulan diatas, berikut beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan:

- a. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel – variabel lain di luar disiplin kerja dan motivasi kerja yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Faktor – faktor seperti gaji, kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dan pengakuan atas kinerja perlu dipertimbangkan. Selain itu, untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif, disarankan untuk menambah jumlah responden dan mencakup lintas generasi, baik Generasi X maupun Generasi Z;

- b. Peneliti juga menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan variabel independen yang berbeda, seperti kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja, untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Nurul Anwar.

