

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad hal ini menggambarkan bahwa kepemimpinan mampu memberikan dorongan positif dan inspirasi kepada para guru. Kepala sekolah di Yayasan Thariq Bin Ziyad memiliki kemampuan untuk memotivasi dan membimbing guru-guru dengan cara yang mendukung peningkatan kinerja mereka. Adanya pengaruh positif ini, diharapkan bahwa kinerja guru-guru di Yayasan Thariq Bin Ziyad akan meningkat. Pengaruh positif dari kepemimpinan dapat mencakup berbagai aspek, seperti memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan yang dibutuhkan, membangun lingkungan kerja yang positif, dan merespons kebutuhan dan aspirasi guru-guru.
2. Kompensasi **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad hal ini menggambarkan bahwa bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di Yayasan Thariq Bin Ziyad memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja para guru di yayasan tersebut. Kompensasi dalam bentuk penghargaan dan imbalan yang diberikan kepada guru sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi mereka dalam proses pendidikan. Sistem kompensasi yang ada di Yayasan Thariq Bin Ziyad memiliki efek yang baik dan nyata dalam mendorong guru-guru untuk memberikan hasil yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Melalui pemberian kompensasi yang memadai dan sesuai dengan prestasi, organisasi pendidikan seperti Yayasan Thariq Bin Ziyad berharap

dapat memotivasi guru-guru untuk bekerja dengan semangat dan memberikan kontribusi positif terhadap proses pembelajaran siswa.

3. Jenjang karir **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad menggambarkan bahwa guru-guru mengalami perkembangan dan kemajuan dalam karir mereka, seperti naik pangkat, tanggung jawab tambahan, atau kesempatan pengembangan profesional. Adanya jenjang karir yang jelas dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan profesional, guru-guru di Yayasan Thariq Bin Ziyad merasa lebih termotivasi dan terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka. Jenjang karir dapat mencakup kesempatan untuk menjadi kepala sekolah, koordinator pelajaran, atau mendapatkan tanggung jawab tambahan dalam manajemen pendidikan.
4. Pembelajaran digital **berpengaruh dan signifikan** terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad menggambarkan penggunaan teknologi digital di Yayasan Thariq Bin Ziyad baik dalam penyampaian materi pelajaran, penilaian, maupun interaksi dengan siswa memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru. Penerapan pembelajaran digital melibatkan penggunaan platform pembelajaran online, sumber daya digital, atau perangkat lunak khusus untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Adanya pengaruh dan dampak yang signifikan diharapkan mampu mengintegrasikan teknologi digital secara efektif dalam proses pembelajaran, meningkatkan kualitas pengajaran mereka, dan merespons kebutuhan pendidikan yang berkembang.
5. Motivasi kerja **memoderasi secara signifikan** pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad menggambarkan bahwa bahwa tingkat motivasi kerja guru tidak hanya memiliki dampak langsung pada kinerja mereka tetapi juga dapat memoderasi atau mengubah sejauh mana kepemimpinan

memengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan di Yayasan Thariq Bin Ziyad dan kinerja guru. Tingkat motivasi kerja guru tinggi, mereka lebih mampu merespons dan memanfaatkan arahan dan dukungan yang diberikan oleh kepemimpinan yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

6. Motivasi kerja **memoderasi secara signifikan** pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja guru bukan hanya memiliki dampak langsung pada kinerja mereka, tetapi juga dapat mempengaruhi sejauh mana kompensasi memengaruhi kinerja mereka. Motivasi kerja dapat memperkuat hubungan tingkat kompensasi yang diterima guru dan kinerja di Yayasan Thariq Bin Ziyad. Motivasi kerja memoderasi hubungan antara kompensasi dan kinerja guru dapat membantu Yayasan Thariq Bin Ziyad dalam merancang kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan memahami cara memotivasi guru untuk mencapai hasil terbaik. Faktor-faktor seperti keadilan dalam sistem kompensasi, pengakuan atas prestasi, dan mekanisme insentif dapat menjadi pertimbangan penting dalam memotivasi guru. Tingkat motivasi kerja guru tinggi, kemajuan karir seperti naik pangkat lebih memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja dan berkontribusi lebih dalam pekerjaan mereka.
7. Motivasi kerja **memoderasi secara signifikan** pengaruh jenjang karir terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja guru tidak hanya berdampak langsung pada kinerja mereka, tetapi juga dapat memoderasi atau mengubah sejauh mana jenjang karir memengaruhi kinerja mereka. Motivasi kerja dapat memperkuat hubungan antara kemajuan karir yang diberikan dan kinerja guru.

8. Motivasi kerja **memoderasi secara signifikan** pengaruh pembelajaran digital terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja guru tidak hanya berdampak langsung pada kinerja mereka, tetapi juga dapat memoderasi atau mengubah sejauh mana penggunaan pembelajaran digital memengaruhi kinerja mereka. Motivasi kerja dapat memperkuat hubungan antara integrasi pembelajaran digital dan kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad. Tingkat motivasi kerja guru tinggi menjadikan para guru lebih mampu mengadopsi dan mengintegrasikan teknologi digital dalam pembelajaran dengan semangat dan dedikasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.
9. Motivasi kerja memoderasi positif hubungan kepemimpinan, kompensasi, jenjang karir dan pembelajaran digital secara simultan terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, jenjang karir, dan pembelajaran digital di Yayasan Thariq Bin Ziyad memiliki dampak bersama-sama atau simultan terhadap kinerja guru. Pengaruh dari faktor-faktor ini tidak hanya terjadi secara langsung, tapi juga dimoderasi oleh tingkat motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru memiliki peran penting dalam memperkuat atau menyeimbangkan efek positif atau negatif dari kepemimpinan yang diterapkan, sistem kompensasi, jenjang karir yang tersedia, dan penggunaan pembelajaran digital terhadap kinerja guru pada Yayasan Thariq Bin Ziyad. Motivasi kerja sebagai faktor penentu yang memodifikasi dampak dari variabel-variabel lain terhadap kinerja guru di Yayasan Thariq Bin Ziyad

## 5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini bukanlah penelitian yang sempurna dan tidak terlepas dari keterbatasan baik dari segi waktu dan biaya. Selain itu penelitian ini juga memiliki keterbatasan sebagai berikut :

1. Penelitian ini terfokus pada kondisi dan konteks tertentu, yaitu pada guru di Yayasan Thariq bin Ziyad Kota Bekasi. Generalisasi hasil penelitian ini terhadap populasi guru di tempat lain atau lembaga pendidikan lain berbeda.
2. Variabel penelitian ini hanya terbatas pada kepemimpinan, kompensasi, jenjang karir, pembelajaran digital, motivasi kerja dan kinerja guru.
3. Waktu penelitian menjadi faktor pembatas, terutama jika penelitian ini dilakukan dalam waktu yang singkat. Beberapa dampak perubahan dalam variabel-variabel tertentu tidak dapat terlihat dalam jangka waktu singkat.
4. Perubahan dalam konteks organisasi atau dinamika internal yayasan Thariq bin Ziyad bisa terjadi selama penelitian berlangsung, dan hal ini dapat memengaruhi hasil penelitian.

## 5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

### 1. Bagi Yayasan Thariq Bin Ziyad Kota Bekasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, jenjang karir dan pembelajaran digital memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja guru. Yayasan Thariq Bin Ziyad disarankan agar memfokuskan perhatian peningkatan pada aspek berikut :

- a. Aspek kepemimpinan

1. Meningkatkan para kepala sekolah dengan membuat program pelatihan kepemimpinan
  2. Membangun komunikasi yang terbuka dan transparan untuk meningkatkan kenyamanan hubungan antara kepala sekolah dan guru.
- b. Aspek kompensasi
1. Peninjauan sistem remunerasi untuk memastikan keadilan,
  2. Insentif kerja sebagai dorongan motivasi,
  3. Peningkatan paket tunjangan dan manfaat untuk para guru.
- c. Aspek jenjang karir
1. Program pengembangan karir dan peluang rotasi kerja,
  2. Penilaian kinerja berbasis objektif dan umpan balik konstruktif
  3. Penyediaan pelatihan dan pendidikan berkelanjutan.
- d. Aspek pembelajaran digital :
1. Memastikan infrastruktur digital dan aksesibilitas internet yang memadai,
  2. Integrasi kurikulum digital yang relevan dan interaktif,
  3. Pelatihan guru dalam penggunaan alat pembelajaran digital dan
  4. Mendorong kolaborasi dan partisipasi aktif dalam lingkungan virtual.
- e. Aspek Motivasi Kerja
1. Membangun budaya kerja yang positif dengan memberikan pengakuan terhadap prestasi dan kontribusi guru.
  2. Selenggarakan program pelatihan dan workshop motivasi untuk meningkatkan semangat dan keterlibatan para guru.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yaitu hanya berfokus pada enam variable yakni satu variabel terikat, satu variabel moderasi dan empat variabel bebas.

Lokasi penelitian yang masih terbatas hanya pada Yayasan Thariq Bin Ziyad Kota Bekasi serta menggunakan model penelitian yang sangat sederhana. Berdasarkan hal di atas peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja seperti produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, inovasi, tingkat kehadiran, tingkat kesalahan, pencapaian tujuan, kepuasan pelanggan, kompetensi, tingkat penyelesaian tugas, tanggung jawab, kerjasama tim dan lainnya.

Disarankan juga untuk memperluas sampel penelitian atau melibatkan wilayah studi yang lebih luas agar generalisasi hasil dapat diperkuat, seperti penelitian pada perguruan tinggi dan lainnya. Dari aspek metode penelitian disarankan untuk menggabungkan berbagai metode penelitian (misalnya, kualitatif dan kuantitatif) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu juga disarankan untuk menggabungkan teknologi atau metode penelitian baru yang belum diterapkan dalam penelitian sebelumnya.