

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Nurul Iskandar, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Nurul Iskandar. Kepemimpinan di Yayasan Nurul Iskandar belum optimal dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk guru. Artinya, kepemimpinan yang ada belum memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Nurul Iskandar.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Nurul Iskandar. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung proaktif, semangat, dan fokus pada hasil. Artinya, peningkatan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Nurul Iskandar.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Nurul Iskandar. Peneliti tidak ada bukti statistik kuat yang menunjukkan disiplin kerja guru secara langsung meningkatkan kinerja guru. Dengan kata lain, meskipun menunjukkan koefisien positif, disiplin kerja yang ada tidak terbukti secara signifikan memengaruhi kinerja guru pada Yayasan Nurul Iskandar.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada peristiwa yang dialami langsung selama proses penulisan, penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan sebagai bahan bagi penelitian selanjutnya untuk mencapai hasil penelitian yang lebih baik :

- a. Pada saat proses pengambilan data wawancara serta penyebaran kuesioner terlihat bahwa guru tidak memperlihatkan sikap antusias untuk ikut serta dalam penelitian. Selain itu, jarak antar sekolah yang cukup jauh menjadi kendala tersendiri bagi penulis, karena memerlukan tenaga ekstra dalam proses pengumpulan data
- b. Penulis hanya menggunakan tiga variabel yang memengaruhi kinerja guru yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan yang mempengaruhi kinerja guru bisa disebabkan oleh faktor lain.
- c. Pengukuran data menggunakan kuesioner memiliki kelemahan diantaranya jumlah sampel yang terbatas, responden tidak dapat memberikan keterangan lebih luas dikarenakan jawaban terbatas pada hal-hal pernyataan yang diajukan saja. Selain itu, memungkinkan responden menjawab pernyataan yang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya karena kurangnya pemahaman dari responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran-saran berikut dapat disampaikan untuk pengembangan lebih lanjut:

1. Bagi Pimpinan Yayasan atau Kepala Sekolah

Hendaknya untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan dengan mengedepankan prinsip keadilan, keterbukaan, dan pemberdayaan guru. Kepala sekolah sebaiknya tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pembina, fasilitator, dan inspirator yang mampu menumbuhkan kedisiplinan serta motivasi kerja guru.

2. Bagi Guru di Lingkungan Yayasan Nurul Iskandar

Guru diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja dari dalam diri sendiri dengan meningkatkan rasa tanggung jawab, semangat berprestasi, dan keinginan untuk berkembang. Disiplin dalam menjalankan tugas sehari-hari, seperti hadir tepat waktu, menyusun perangkat ajar secara konsisten, serta melakukan evaluasi pembelajaran, harus menjadi bagian dari komitmen profesional dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

3. Bagi Pengelola Yayasan

Hendaknya untuk membangun sistem penilaian kinerja yang lebih transparan dan berorientasi pada hasil, serta memberikan penghargaan atau insentif yang proporsional terhadap prestasi guru. Hal ini penting untuk menjaga motivasi dan membangun budaya kerja yang kompetitif sekaligus sehat.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup yang hanya mencakup variabel bebas yang terbatas pada kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti berikutnya untuk mempertimbangkan variabel lain seperti lingkungan

kerja, kesejahteraan guru, atau beban kerja untuk memperkaya pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

- b. Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar memiliki kompleksitas responden yang tinggi, karena semakin besar jumlah dan tingkat kompleksitasnya maka nilai statistik penelitian semakin akurat.

