

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada pegawai SMP PGRI 1 Buayan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMP PGRI 1 Buayan dari uji t dengan tingkat signifikansi $0,020 < 0,05$, yang berarti variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMP PGRI 1 Buayan, dari uji t dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Kinerja pegawai SMP PGRI 1 Buayan dipengaruhi secara bersama-sama dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran

1. Pihak sekolah
 - a. Peningkatan kualitas kepemimpinan, Kepala sekolah dan jajaran pimpinan disarankan mengembangkan gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan inspiratif. Pemimpin yang mampu mendengarkan aspirasi bawahan, memberi teladan.
 - b. Penguatan sistem disiplin kerja dengan menyusun aturan yang jelas,

konsisten, dan disertai sistem pembinaan maupun pengawasan yang adil. Hal ini dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan (*reward*) bagi pegawai yang berprestasi serta sanksi (*punishment*) yang tegas namun proporsional bagi pegawai yang melanggar aturan.

- c. Pembentukan budaya kerja positif, melalui teladan pimpinan, komunikasi yang efektif, serta pembiasaan perilaku disiplin di lingkungan sekolah. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan guna mendukung pencapaian visi dan misi sekolah.

2. Peneliti selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada lembaga pendidikan lain, baik negeri maupun swasta, sehingga hasil penelitian dapat lebih digeneralisasikan.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, maupun lingkungan kerja, agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.
- c. Peneliti berikutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, misalnya dengan pendekatan kualitatif atau campuran (*mixed methods*), sehingga dapat menggali informasi yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi

kinerja pegawai.

- d. Peneliti selanjutnya diharapkan memperluas jumlah sampel dengan melibatkan responden yang lebih banyak, sehingga hasil penelitian menjadi lebih representatif.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel, yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja, dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Padahal dalam kenyataan di lapangan, terdapat banyak faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi individu, serta kepuasan kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum sepenuhnya mewakili seluruh aspek yang mempengaruhi kinerja.

2. Penelitian ini hanya dilakukan di SMP PGRI 1 Buayan sebagai lokasi tunggal, sehingga generalisasi hasil penelitian ke sekolah lain dengan kondisi organisasi dan karakteristik pegawai yang berbeda masih terbatas. Karakteristik kepemimpinan dan tingkat kedisiplinan di sekolah lain mungkin saja berbeda, sehingga hasil yang diperoleh tidak secara otomatis dapat diterapkan di konteks yang lebih luas.
3. Instrumen penelitian berupa kuesioner bersifat subjektif dan sangat bergantung pada persepsi responden. Hal ini dapat menyebabkan responden merasa tidak nyaman atau kurang terbuka dalam menyampaikan pendapat yang sebenarnya. Selain itu, tidak dilakukannya dengan metode observasi atau wawancara mendalam menjadi kekurangan dalam menggali makna atau penjelasan yang lebih dalam atas hasil temuan.