

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Model regresi yang diperoleh dalam penelitian ini berupa persamaan Y

$$Y = 17,150 + 0,219X_1 + -0,264X_2 + e$$

Dimana X1 menyatakan variabel disiplin kerja, X2 menyatakan variabel motivasi kerja dan Y menyatakan kinerja guru. Hal ini berarti bahwa kinerja guru tidak dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja guru.

2. Berdasarkan hasil uji t, secara parsial disiplin kerja maupun motivasi kerja sebagai variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja guru. Hal ini dikarenakan pada variabel disiplin kerja nilai t hitung < t tabel yaitu $1,107 < 1,69092$. Sementara itu, pada variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan nilai t hitung < dari t tabel yaitu $-1,253 < 1,69092$. Dengan demikian, hipotesis pertama dan kedua pada pengembangan hipotesis ditolak.
3. Berdasarkan hasil uji F, secara simultan disiplin kerja beserta motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru karena nilai F hitung < dari

nilai F tabel yaitu sebesar $1,184 < 2,883$. Dengan demikian hipotesis ketiga pada pengembangan hipotesis juga ditolak.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Meskipun tidak berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja guru, disiplin kerja dan motivasi kerja tetap berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang positif di sekolah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan sikap kedisiplinan di kalangan guru, sekolah dapat menegakan aturan dan tata tertib secara adil, melakukan pengawasan, memberikan penghargaan bagi guru yang disiplin dan pembinaan bagi yang melanggar. Program ini bertujuan untuk memperkuat sikap kedisiplinan di lingkungan guru.

Selain itu untuk meningkatkan motivasi kerja di lingkungan guru sekolah dapat menerapkan pemberian penghargaan atas prestasi, penyediaan pelatihan, pengembangan karir secara berkala dan menciptakan lingkungan yang nyaman. Dalam hal ini, pengembangan karir secara berkala dapat menambah wawasan serta pengalaman para guru guna mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif.

C. Keterbatasan penelitian

Penelitian ini hanya mengkaji dua faktor variabel independen untuk mengukur kinerja guru yakni disiplin kerja dan motivasi kerja. Saran untuk penelitian lanjutan yang terkait dengan topik yang diambil oleh peneliti dapat

mengkaji faktor-faktor yang lebih luas seperti lingkungan kerja, kepemimpinan dan sebagainya agar model yang didapat semakin akurat dalam mengukur kinerja guru.