

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil pada penelitian ini yang sudah dilakukan di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial (uji t), yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,823, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,037 ($3,823 > 2,037$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Selain itu, hasil analisis regresi menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,639, yang berarti setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,639 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial (uji t), yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,155, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,037 ($2,155 > 2,037$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$. Hasil analisis regresi juga menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,352, yang berarti setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,352

satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan (uji F), yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 13,314, lebih besar daripada F tabel sebesar 3,29 ($13,314 > 3,29$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap, diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja guru, khususnya pada aspek pemenuhan kebutuhan dasar. Hal ini didasarkan pada pernyataan "*Imbalan yang saya terima sebagai guru Madrasah Diniyah membantu memenuhi sebagian kebutuhan dasar saya*" yang memperoleh nilai terendah sebesar 118. Oleh karena itu,

madrasah diharapkan dapat terus mengupayakan pemberian imbalan atau bentuk penghargaan yang lebih memadai sesuai dengan kemampuan lembaga, sehingga guru merasa lebih dihargai dan semakin termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

2. Bagi Guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*, diharapkan dapat terus meningkatkan disiplin kerja, terutama dalam hal kehadiran mengajar sesuai jadwal serta konsistensi dalam melaksanakan tugas mengajar. Hal ini didasarkan pada pernyataan "*Saya hadir dan mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan*" dan "*Saya melaksanakan tugas mengajar secara rutin dan konsisten sesuai ketentuan*" yang masing-masing memperoleh nilai terendah sebesar 138. Dengan meningkatnya kedisiplinan, diharapkan proses pembelajaran dapat berlangsung lebih efektif, tertib, dan mampu meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Diniyah.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur penelitian ilmiah, namun masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya mengkaji dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, dalam menjelaskan kinerja guru. Sementara itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa masih terdapat 54,6% variasi kinerja guru yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun faktor lainnya.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap dengan jumlah responden sebanyak 35 orang, sehingga hasil penelitian lebih menggambarkan kondisi pada lokasi penelitian

tersebut dan belum tentu dapat digeneralisasikan pada lembaga pendidikan lain yang memiliki karakteristik berbeda.