

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, hasil penelitian disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Hikmatul Amanah Pacet Mojokerto. Apabila variabel motivasi kerja meningkat maka variabel kinerja cenderung naik, artinya semakin tinggi skor motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Hikmatul Amanah Pacet Mojokerto. Apabila variabel disiplin kerja meningkat maka variabel kinerja cenderung naik, artinya semakin tinggi skor disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja guru.
3. Dengan menggunakan syarat taraf signifikan sebesar 0,05 dengan model regresi linear berganda. hasil penelitian menunjukkan: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Hikmatul Amanah Pacet Mojokerto secara simultan sebesar 19,8%. Dan besarnya variabel lain diluar model tersebut sebesar 80,2%
4. . Dari dua Variabel (X) penelitian yang dianalisis bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai R Square sebesar 40,9%. dan diikuti dengan variabel motivasi kerjanilai R Square sebesar 23,9%.

A. Implikasi

Implikasi hasil penelitian ini mencakup dua hal, yaitu implikasi teoritis dan praktis:

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka dapat dikemukakan implikasi secara teoritis sebagai berikut:

- a) Penelitian ini telah membuktikan bahwa pengaruh kinerja guru dapat difaktori oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Sebagaimana pendapat Hasibuan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut: (1) sikap mental/motivasi kerja. (2) disiplin kerja. (3) etika kerja. (4) pendidikan. (5) keterampilan. (6) kepemimpinan. (7) tingkat penghasilan. (8) gaji dan kesehatan. (9) kondisi kerja, (10) teknologi. (11) sarana prasarana. (12) kesempatan berprestasi.
- b) Penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja guru. Apabila guru memiliki motivasi kerja yang baik maka akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah motivasi kerja. Adapun teori motivasi lima kebutuhan manusia Abraham Maslow mencakup: (1) kebutuhan fisiologi. (2) kebutuhan rasa aman. (3) kebutuhan akan penghargaan. (4) kebutuhan sosial. (5) kebutuhan aktualisasi diri. Secara garis besar apabila ke lima kebutuhan manusia ini dipenuhi secara menyeluruh maka akan berdampak baik pada hasil kerja guru.
- c) Penelitian ini telah membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja guru. Apabila guru memiliki disiplin kerja yang baik maka akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah disiplin kerja. Singodimendjo mengemukakan ada beberapa sebab dalam mempengaruhi kedisiplinan guru diantaranya: (1) kecil dan besarnya pemberian kompensasi. (2) ada dan tidaknya keteladanan kepala sekolah. (3) ada tidaknya pengawasan dan perhatian bagi pegawai. (4) ada tidaknya penegakan serta pembiasaan disiplin. (5) ada tidaknya aturan jelas yang dijadikan pegangan.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi yayasan madrasah dan guru dalam meningkatkan kinerjanya guna untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan penerapan motivasi dan disiplin kerja yang baik bagi guru maka akan semakin baik hasil kinerja guru dan akan semakin meningkat kualitas pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan. selain itu, tindakan-tindakan yang dilakukan oleh manajemen sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan juga harus didukung oleh berbagai pihak seperti guru, staf dan peserta didik, sehingga akan dapat tercapainya tujuan bersama yang mana akhirnya akan menciptakan kualitas pendidikan yang lebih baik.



B. Saran

1. Bagi Lembaga Pendidikan

Bagi lembaga pendidikan yaitu Ma Hikmatul Amanah Pacet hendaknya mengevaluasi kembali nilai motivasi dan disiplin kerja para guru. Hal ini berguna untuk menciptakan kinerja yang baik kepada guru.

2. Bagi Pendidik

Tenaga pendidik, untuk meningkatkan kinerjanya maka peliharalah aspek motivasi dan disiplin kerjanya.

3. Bagi para peneliti selanjutnya, penelitian ini hendaknya dapat dikembangkan dan disempurnakan kembali. Sebagai wujud upaya menganalisis masalah-masalah yang terdapat pada suatu instansi pendidikan terkait dengan kinerja guru. sehingga, akan dapat terwujudnya suatu cara atau temuan baru sebagai alat evaluasi peningkatan kualitas pendidikan agar menjadi lebih baik.

