

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian yang di kaji, terdapat temuan yang menunjukkan hasil temuan di setiap variabel sebagai berikut :

1. Motivasi (X_1)

Hasil uji parsial (t-test): t-hitung = 0,929 dengan Sig. = 0,361 (> 0,05). Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Koefisien regresi: $\beta = 0,186 \rightarrow$ artinya peningkatan motivasi hanya sedikit menaikkan kinerja (0,186 poin), namun tidak signifikan secara statistik.

Interpretasi:

- a) Motivasi guru belum menjadi faktor dominan.
- b) Kendala: kompensasi dan insentif yang belum optimal, kurangnya penghargaan atas prestasi, lingkungan kerja yang terbatas bagi inovasi.
- c) Artinya, motivasi hanya akan berdampak jika kebutuhan dasar dan faktor pemicu (reward, lingkungan mendukung) terpenuhi.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Hasil uji parsial (t-test): t-hitung = 2,954 dengan Sig. = 0,006 (< 0,05). Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Koefisien regresi: $\beta = 0,510 \rightarrow$ setiap kenaikan satu satuan disiplin meningkatkan kinerja sebesar 0,510 poin.

Interpretasi:

- a) Disiplin terbukti sebagai faktor paling dominan.
- b) Aspek kunci:

1. Kehadiran & ketepatan waktu.
2. Kepatuhan terhadap aturan & perangkat pembelajaran.
3. Konsistensi dalam penyampaian materi & evaluasi.

Disiplin membuat guru lebih teratur, profesional, dan meningkatkan efektivitas pembelajaran.

3. Etos Kerja (X_3)

Hasil uji parsial (t-test): t-hitung = 0,492 dengan Sig. = 0,627 (> 0,05). Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Koefisien regresi: $\beta = 0,073 \rightarrow$ peningkatan etos kerja hanya sedikit menaikkan kinerja (0,073 poin), pengaruh lemah.

Interpretasi:

a) Guru memiliki etos kerja, tetapi tidak terkonversi menjadi kinerja optimal.

Penyebab:

1. Pemahaman etos kerja masih sebatas kewajiban dasar, bukan profesionalisme penuh.
2. Kultur organisasi sekolah kurang menanamkan nilai integritas & kerja keras.
3. Keterbatasan fasilitas pembelajaran.
4. Beban administratif yang tinggi menghambat fokus pada pembelajaran.

4. Kinerja Guru (Y)

Hasil simultan (Uji F): F-hitung = 7,040 dengan Sig. = 0,001 (< 0,05). Motivasi, disiplin, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Koefisien determinasi (R^2): 0,430 $\rightarrow$ artinya 43% variasi kinerja guru dijelaskan oleh motivasi, disiplin, dan etos kerja; sisanya 57% dipengaruhi faktor lain (fasilitas, kepemimpinan, lingkungan kerja, kebijakan).

Dalam temuan ini, meskipun secara parsial motivasi dan etos kerja tidak signifikan, namun ketika digabungkan dengan disiplin kerja, ketiga variabel ini

memberikan kontribusi bersama terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,430, yang menunjukkan bahwa 43% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja, sedangkan sisanya 57% dipengaruhi oleh kemungkinan faktor lain seperti fasilitas sekolah, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kebijakan pendidikan. Dapat ditarik kesimpulan bahwasanya motivasi, disiplin kerja, etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Raudhatul Mujawwidin.

B. Saran

1. Bagi Sekolah

- a) Sekolah disarankan untuk terus mendorong peningkatan disiplin kerja guru melalui pembinaan rutin, pengawasan, dan pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi.
- b) Perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja guru, seperti penyediaan fasilitas yang memadai, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pengembangan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif.

2. Bagi Guru

- a) Guru diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan etos kerja secara berkelanjutan dengan membangun sikap profesionalisme, disiplin diri, dan komitmen terhadap tugasnya.
- b) Guru juga disarankan untuk aktif mengikuti pelatihan, workshop, atau pengembangan diri yang dapat meningkatkan kompetensi dan kinerjanya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah,

atau fasilitas sekolah untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

- b) Disarankan juga menggunakan sampel yang lebih besar atau metode penelitian longitudinal untuk melihat perubahan kinerja guru dari waktu ke waktu.

Dengan demikian, diharapkan implementasi saran-saran yang diberikan dapat menjadi upaya strategis dalam meningkatkan kinerja guru MTs Raudhatul Mujawwidin. Penerapan rekomendasi ini tidak hanya memperkuat profesionalisme dan etos kerja guru, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Selain itu, saran ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan kajian yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

