

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Padang Bagian Timur, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini didukung oleh hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,440 dengan nilai t-statistik sebesar 2,782 dan nilai p sebesar 0,003 ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai.

Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen, tanggung jawab, serta semangat dalam melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Motivasi kerja yang kuat mendorong guru untuk bekerja secara lebih optimal, konsisten, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang lebih baik. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja guru secara keseluruhan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.

Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil analisis jalur menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,364 dengan nilai t-statistik sebesar 2,464 dan nilai p sebesar 0,007 ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

Disiplin kerja yang tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan sekolah, ketepatan waktu, konsistensi dalam melaksanakan kewajiban, serta tanggung jawab terhadap tugas pembelajaran mendorong guru untuk bekerja secara lebih terstruktur dan profesional. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik

cenderung mampu mengelola waktu, menyusun perencanaan pembelajaran, serta melaksanakan evaluasi secara sistematis. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja guru secara keseluruhan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Guru

Guru diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja dan mempertahankan disiplin kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Motivasi yang tinggi serta kedisiplinan yang baik akan membantu guru dalam melaksanakan proses pembelajaran secara lebih optimal, terstruktur, dan berkualitas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti meningkatkan kompetensi profesional melalui pelatihan, seminar, dan kegiatan pengembangan diri, melakukan refleksi terhadap proses pembelajaran yang telah dilaksanakan, serta membangun komunikasi dan kerja sama yang baik dengan rekan kerja di lingkungan sekolah. Selain itu, guru juga dapat menetapkan tujuan kerja yang jelas serta menumbuhkan kesadaran akan pentingnya peran guru dalam membentuk karakter dan masa depan peserta didik, sehingga dapat mendorong semangat dan komitmen dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

2. Bagi Sekolah / Kepala Sekolah

Pihak sekolah atau kepala sekolah diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan motivasi dan disiplin kerja guru, seperti melalui pemberian apresiasi atau penghargaan atas kinerja guru, penguatan budaya kerja yang positif, pembinaan profesional secara berkelanjutan, serta penerapan sistem pengawasan yang bersifat konstruktif dan pembinaan yang tidak hanya berorientasi pada penilaian tetapi juga pada pengembangan kinerja guru. Selain itu, pihak sekolah juga diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, maupun kegiatan pengembangan kompetensi lainnya, sehingga kemampuan profesional guru dapat terus meningkat. Dukungan institusi sangat diperlukan agar motivasi dan disiplin kerja guru dapat berkembang secara berkelanjutan dan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, kompetensi profesional, atau kepuasan kerja, sehingga model penelitian menjadi lebih komprehensif dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Hal ini mengingat masih terdapat faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini yang dapat memengaruhi kinerja guru. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat memperluas jumlah responden maupun lokasi penelitian agar diperoleh hasil penelitian yang lebih representatif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.