

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas terkait pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme terhadap kinerja guru di Yayasan Al Huda Sirau dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Al Huda Sirau, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **ditolak**. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. $0,855 \geq 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki guru belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja secara nyata. Meskipun secara deskriptif sebagian besar responden memiliki tingkat motivasi yang baik, seperti terpenuhinya kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, namun kondisi tersebut belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja bukan satu-satunya faktor penentu kinerja, melainkan perlu didukung oleh faktor lain seperti kedisiplinan dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Al Huda Sirau, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**. Menurut responden, kehadiran yang tepat waktu, kepatuhan terhadap peraturan sekolah, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja guru secara konsisten dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. $0,033 \leq 0,05$.

3. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Al Huda Sirau, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**. Menurut responden, penguasaan kompetensi akademik dan pedagogik, serta sikap dan etika profesi yang baik, berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dalam proses pembelajaran. Guru yang profesional akan bekerja berdasarkan standar kompetensi yang tinggi, mampu mengelola pembelajaran secara efektif, serta memiliki komitmen untuk terus meningkatkan kualitas diri, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. $0,000 \leq 0,05$.
4. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Al Huda Sirau, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**. Menurut responden, kinerja guru yang baik tercermin dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran yang optimal, yang didukung oleh kedisiplinan dan profesionalisme, serta diperkuat oleh motivasi kerja sebagai faktor pendukung. Ketika ketiga faktor tersebut hadir secara bersamaan, maka kinerja guru akan meningkat secara optimal, yang tercermin dalam perencanaan pembelajaran yang baik, pelaksanaan pembelajaran yang efektif, evaluasi yang objektif, serta adanya tanggung jawab dan komitmen profesional yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian secara simultan dalam tabel anova nilai sig. $0,000 \leq 0,05$.

B. Saran

Saran berdasarkan hasil penelitian dan pemahasan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih mendalam terkait variabel motivasi kerja yang dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang diduga memiliki pengaruh lebih kuat, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, maupun budaya organisasi. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau mixed methods, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

2. Bagi pihak sekolah, berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, disarankan agar pihak sekolah lebih memprioritaskan peningkatan kedua aspek tersebut. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan memperkuat aturan dan pengawasan terkait kedisiplinan, memberikan sanksi dan penghargaan secara proporsional, serta menyelenggarakan pelatihan, workshop, dan program pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Dengan demikian, guru dapat meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja sesuai dengan tuntutan profesi.
3. Meskipun motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan, pihak sekolah tetap perlu memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja guru sebagai faktor pendukung kinerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, peningkatan kesejahteraan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, serta memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan diri. Dengan adanya motivasi yang baik, diharapkan guru dapat bekerja dengan lebih semangat dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.
4. Bagi guru, diharapkan untuk terus meningkatkan disiplin kerja dan profesionalisme dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Guru juga perlu menjaga komitmen terhadap pengembangan diri secara berkelanjutan, baik melalui peningkatan kompetensi akademik

maupun pedagogik. Selain itu, guru diharapkan mampu mempertahankan sikap dan etika profesi dalam setiap aktivitas pembelajaran, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan berkualitas.

