

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka diperoleh simpulan bahwa:

Berdasarkan hasil analisis, kontribusi terbesar secara parsial diberikan oleh variabel Lingkungan Kerja, dengan nilai R Square sebesar 0.826, hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja secara parsial menjelaskan 82.6% variabilitas terhadap Kinerja Guru, yang merupakan kontribusi terbesar dibandingkan dengan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Kontribusi Disiplin Kerja dengan nilai R Square sebesar 0.773 atau 77.3% variabilitas terhadap Kinerja Guru. Kontribusi Motivasi Kerja dengan nilai R Square sebesar 0.697 atau 69.7% variabilitas terhadap Kinerja Guru

Secara simultan, kontribusi dari Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki nilai R Square sebesar 0.882, yang berarti bahwa kontribusi dari ketiga variabel independen ini secara bersama-sama menjelaskan 88.2% variabilitas terhadap Kinerja Guru.

Lingkungan Kerja memberikan kontribusi terbesar secara individual dalam meningkatkan Kinerja Guru, diikuti oleh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Namun, ketika ketiga variabel ini digabungkan, secara bersama-sama menjelaskan sebagian besar variabilitas dalam Kinerja Guru, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan dan saling melengkapi dalam meningkatkan Kinerja Guru.

5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Kinerja guru tetap meningkat, berbagai aspek perlu diperhatikan dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Peningkatan Lingkungan Kerja dapat diwujudkan dengan memastikan fasilitas dan sumber daya yang diperlukan tersedia dan berkualitas baik, menciptakan budaya kerja yang suportif melalui program mentorship, pelatihan bersama, dan kegiatan sosial, serta mengurangi tekanan kerja yang berlebihan dan menyediakan dukungan psikologis bagi guru. Penguatan Disiplin Kerja melibatkan pemberian pelatihan berkala tentang manajemen waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab profesional, menerapkan sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan, serta memberikan insentif dan penghargaan bagi guru yang menunjukkan disiplin tinggi dan kinerja baik. Meningkatkan Motivasi Kerja juga sangat penting dengan menyediakan visi dan tujuan yang jelas bagi sekolah dan setiap guru, menciptakan jalur pengembangan karir yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi. Pendekatan Holistik melibatkan mengadopsi strategi yang menggabungkan peningkatan lingkungan kerja, penguatan disiplin kerja, dan peningkatan motivasi kerja, serta melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan dan strategi yang mempengaruhi pekerjaan mereka, dengan langkah-langkah ini diharapkan kinerja guru dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi kepala dinas Pendidikan dan kepala sekolah dalam membenahi diri dalam meningkatkan kinerja guru.

5.3. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, berikut ini penulis mengajukan beberapa saran dalam upaya meningkatkan nilai guru yaitu:

1. Bagi Kepala Dinas pendidikan
 - a. Mengadakan pelatihan dan workshop yang fokus pada manajemen waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan komitmen profesional untuk semua guru.
 - b. Mengimplementasikan sistem pemantauan yang efektif untuk memastikan guru mematuhi jadwal dan peraturan sekolah. Sistem evaluasi berkala juga diperlukan untuk menilai dan memberikan umpan balik terhadap disiplin kerja guru.
 - c. Memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan disiplin kerja yang tinggi, serta menerapkan sanksi yang adil dan transparan bagi mereka yang melanggar aturan. Bagi kepala sekolah, hendaknya menjalin komunikasi yang terbuka dengan para guru dan tenaga kependidikan, dengarkan ide dan masukan mereka serta berikan apresiasi bagi guru dan staf yang berdedikasi tinggi. Juga jadikan lingkungan sekolah nyaman dan aman bagi para warga sekolah.
 - d. Memberikan insentif seperti bonus, penghargaan, dan pengakuan atas

prestasi kerja yang dicapai guru.

2. Bagi Kepala Sekolah

- a. Kepala sekolah harus memastikan bahwa semua guru mematuhi peraturan dan jadwal yang telah ditetapkan. Sistem pemantauan dan evaluasi yang ketat harus diterapkan untuk mengawasi disiplin kerja guru.
- b. Kepala sekolah perlu mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru, seperti penghargaan, insentif, dan program pengembangan karier.
- c. Investasi dalam perbaikan fasilitas sekolah dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting. Kepala sekolah harus memastikan bahwa guru memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk mengajar secara efektif.
- d. Mengadakan pelatihan berkala yang fokus pada peningkatan disiplin kerja, manajemen waktu, dan pengembangan kompetensi guru.
- e. Menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi antara guru melalui kelompok kerja, tim pengajaran, dan forum diskusi.

3. Bagi Guru

- a. Guru harus berkomitmen untuk meningkatkan disiplin kerja mereka, termasuk manajemen waktu yang baik, kepatuhan terhadap peraturan, dan komitmen terhadap tugas-tugas pengajaran.
- b. Guru perlu mencari cara untuk terus memotivasi diri mereka sendiri, seperti menetapkan tujuan pribadi, mencari pengembangan profesional, dan mengikuti pelatihan yang relevan.

- c. Guru harus berusaha menciptakan lingkungan belajar yang positif dan kondusif di kelas, yang melibatkan siswa secara aktif dan memotivasi mereka untuk belajar.
 - d. Berpartisipasi aktif dalam kelompok kerja dan tim pengajaran untuk berbagi pengetahuan, sumber daya, dan strategi pengajaran yang efektif.
 - e. Terus meningkatkan kompetensi melalui pendidikan lanjutan, seminar, dan workshop untuk tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Penelitian selanjutnya dapat mengidentifikasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja guru, seperti kesejahteraan emosional, dukungan keluarga, atau faktor teknologi.
 - b. Menggunakan metode penelitian yang beragam, seperti studi kualitatif, kuantitatif, atau mixed-method untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.
 - c. Melakukan penelitian longitudinal untuk melihat bagaimana disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru dalam jangka panjang.
 - d. Meneliti bagaimana konteks sosial dan budaya mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja guru, untuk memahami perbedaan di berbagai lingkungan pendidikan.