

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 6 Muaro Jambi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja guru di SMAN 6 Muaro Jambi menunjukkan hasil yang baik berdasarkan uji validitas dan reliabilitas. Disiplin kerja memiliki Cronbach's Alpha 0,883, motivasi kerja 0,887, lingkungan kerja 0,879, dan kinerja guru 0,931. Semua variabel menunjukkan tingkat reliabilitas sangat tinggi ($> 0,80$) yang mengindikasikan konsistensi internal yang sangat baik dalam mengukur masing-masing konstruk di SMAN 6 Muaro Jambi.
2. Pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMAN 6 Muaro Jambi sangat kuat. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,974 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,949 atau 94,9%. Artinya ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 94,9% variasi kinerja guru, sedangkan sisanya 5,1% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.
3. Pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja guru di SMAN 6 Muaro Jambi menunjukkan hasil yang berbeda. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan (t hitung 0,419 $<$ t tabel 2,018;

sig. 0,677 > 0,05), sehingga H1 ditolak. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan (t hitung 4,480 > t tabel 2,018; sig. 0,000 < 0,05) dengan koefisien regresi 1,534, sehingga H2 diterima. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan (t hitung -1,628 < t tabel 2,018; sig. 0,111 > 0,05), sehingga H3 ditolak.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi SMAN 6 Muaro Jambi, disarankan untuk fokus pada peningkatan motivasi kerja guru karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Upaya yang dapat dilakukan antara lain: mengembangkan program pelatihan dan pengembangan profesional guru, memberikan penghargaan kepada guru berprestasi, menciptakan sistem karir yang jelas, dan mengadakan kegiatan pembinaan motivasi secara rutin. Meskipun disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, tetap perlu dipertahankan dan ditingkatkan sebagai faktor pendukung.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja guru seperti kompensasi, kepemimpinan kepala sekolah, beban kerja, atau pengembangan karir. Penelitian dapat diperluas ke sekolah-sekolah lain dengan sampel yang lebih besar untuk meningkatkan generalisasi hasil. Dapat juga menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam faktor-faktor motivasi kerja guru atau menggunakan metode analisis yang lebih kompleks seperti SEM.

3. Bagi Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, disarankan untuk menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar pengambilan kebijakan terkait pengelolaan SDM pendidikan. Mengembangkan program pelatihan motivasi guru secara regional, menciptakan sistem reward yang efektif, menyediakan anggaran khusus untuk program pengembangan motivasi guru, dan melakukan monitoring berkala terhadap tingkat motivasi dan kinerja guru di sekolah-sekolah untuk memastikan peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

