

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja guru sebesar 77,74%, disiplin kerja sebesar 79,15, lingkungan sekolah sebesar 78,36% dan motivasi kerja sebesar 80,05% yang termasuk dalam kategori baik.
2. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Taebenu, artinya segala aturan yang berkaitan dengan kedisiplinan yang dibuat oleh pihak sekolah tidak mempengaruhi kinerja guru
3. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMAN 1 Taebenu, artinya apabila semakin tinggi tingkat disiplin seorang guru dalam melaksanakan peraturan/ tata terbit yang ada di sekolah maka semakin termotivasi seorang guru dalam melakukan tugas dan tanggungjawab.
4. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Taebenu artinya, lingkungan sekolah yang semakin nyaman, asri, bersih jauh dari kebisingan, maka seorang guru akan semakin nyaman dalam

melaksanakan tugas dan tanggungjawab sehingga kinerja guru akan meningkat.

5. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMAN 1 Taebenu, artinya lingkungan sekolah yang baik dan kondusif akan mampu meningkatkan semangat guru dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
6. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Taebenu, artinya dengan adanya dorongan dari dalam diri untuk melaksanakan tugas dengan rasa tanggungjawab, inisiatif dan semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru.
7. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Taebenu melalui variabel motivasi kerja artinya, meskipun diberlakukan peraturan/tata terbit di sekolah, tetapi seorang guru harus tetap diberi motivasi berupa gaji /reward dan penghargaan lainnya, sehingga kinerja guru semakin meningkat.
8. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan sekolah berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Taebenu melalui variabel motivasi kerja, artinya lingkungan kerja dengan pewarnaan ruangan, pencahayaan yang baik, kenyamanan, keamanan, kebersihan, hubungan antar kepala sekolah dan guru, guru dengan guru,

guru dengan pegawai yang baik secara langsung akan mampu meningkatkan kinerja guru tanpa melalui motivasi kerja.

9. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kemampuan variabel disiplin kerja dan lingkungan sekolah dalam menjelaskan variabel mediasi adalah sebesar 40,5% dan sisanya sebesar 59,5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Selanjutnya, kemampuan variabel disiplin kerja, lingkungan sekolah dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel kinerja guru adalah 47,7% dan sisanya sebesar 52,3% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model penelitian ini.

## **5.2 Saran**

Mengacu pada hasil dan kesimpulan penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi SMAN 1 Taebenu.

Untuk meningkatkan kinerja guru dengan mempertimbangkan variabel disiplin kerja, lingkungan sekolah, dan motivasi kerja, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh sekolah:

- a. Membangun budaya disiplin kerja yang kuat: Sekolah harus mengedepankan pentingnya disiplin kerja yang baik dan membentuk budaya di mana disiplin kerja dihargai dan ditekankan. Hal ini dapat melibatkan penyusunan kebijakan, prosedur, dan aturan yang jelas terkait disiplin kerja. Selain itu, penting untuk memberikan contoh

yang baik melalui perilaku dan tindakan kepemimpinan yang menunjukkan komitmen terhadap disiplin kerja.

- b. Menyediakan lingkungan kerja yang kondusif: Pastikan lingkungan sekolah memberikan dukungan fisik dan psikologis yang baik bagi guru. Lingkungan yang aman, nyaman, dan terorganisir dapat membantu mengurangi gangguan dan stres yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dan motivasi guru. Selain itu, perhatikan juga aspek-aspek seperti fasilitas yang memadai, pencahayaan yang baik, dan suasana kerja yang positif.
- c. Mendorong partisipasi dan keterlibatan guru: Libatkan guru dalam pengambilan keputusan dan memberikan mereka kesempatan untuk berkontribusi dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan sekolah. Ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab, serta meningkatkan motivasi kerja guru. Dalam proses ini, penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, saling menghargai, dan adanya ruang untuk pertumbuhan profesional.

## 2. Bagi peneliti yang baru.

Bagi peneliti baru yang ingin melakukan penelitian, hendaknya lebih memfokuskan pada variabel lain yang mungkin memberikan kontribusi yang besar dalam mempengaruhi kinerja guru selain variabel yang telah digunakan pada model penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Andriono, Takim, Anita Lie, and Sarah Prasasti. 2014. *Menjadi Sekolah Terbaik: Praktik-Praktik Strategis Dalam Pendidikan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Cohen, M. D., March, J. G., & Olsen, J. P. (1972). *A Garbage Can Model of Organizational Choice*. *Administrative Science Quarterly*, 17(1), 1-25.
- Farida, Umi, and Sri Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpro Press.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode penelitian Manajemen*. 5th ed. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, and Mochamad Mochklas. 2021. *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEP.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 17th ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, Asep. 2018. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Majid, Abdul. 2009. *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manulang. 2002. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Musriadi. 2016. *Profesi Kependidikan Secara Teoritis Dan Aplikatif*. Yogyakarta:

Deepublish.

Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM

Nurhayati, Siti. 2019. *Supervisi Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru*. Edisi Pert. Lampung: CV. IQRO.

Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru*. Sukabumi: CV. Jejak.

Sanjaya, Wina. 2005. *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Prenada Media.

Sari, Eliana. 2019. *Manajemen Lingkungan Sekolah*. Jakarta: Uwais Press.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sewang, Anwar. 2015. *Manajemen Pendidikan*. Malang: Wineka Media.

Shilphy Octavia. 2019. *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Deepublish.

Siswanto, S B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Pendidikan*. Edisi Ke-3. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.

Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Perwira

Syarief, Faroman, Andrie Kurniawan, and Zandra Widodo. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.

\_\_\_\_\_. 2016. *Strategi Pembangunan Bidang Pendidikan Untuk Mewujudkan Pendidikan Bermutu*. Bandung: UPI.

Widagdo, Suwignyo, Mohammad Archi Maulidya, and Emy Kholifah. 2020. *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan*. Jember: Mandal Press.

### **Jurnal dan Tesis:**

Agustina, A., Ibrahim, M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru pada MTSN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *IDAARAH*. 4(1), 111-118.

Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.

Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02).

Astuti, A. D. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 150-160.

Badawi, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 17-27.

Dani Ramdani, D. (2017). *Ibnul Qoyyim Yogyakarta (Doctoral Dissertation, UPN" Veteran Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Guru yang Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja, Di Yayasan" Yogyakarta)*.

Caksana, Naga Pandu. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*. Vol. 4. No. 1. Hal: 89-92.

Fatmawati, Supardi dan Suryana, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *Formosa Journal of Social Sciences (FJSS)*, 1(2), 199-220.

Fudzah, N. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan (Doctoral dissertation).

Gabriella, P., & Tannady, H. (2019, August). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 2, No. 1).

- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se-Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50-65.
- Hadromi, Fathonah Al. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi, Kedisiplinan dan Kinerja Guru di SD Islam Lumajang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 11, No. 1 Hal: 109-123, FE Universitas Jember.
- Hasbi, H., Mulyadi, A., Mustari, M., & Ilyas, G. B. (2021). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Disiplin Kerja, dan Kondisi Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
- Lubis, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah negeri 2 model medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(1), 17-25.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 158-
- Mawaddatullin Nurul. (2017). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus II kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*. Vol 2 No. 1 januari ISSN:2502-7067.
- Melianah, M., Nurahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1950-1964.
- Ngiode, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MTs. N Batudaa Kabupaten. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 127-137.
- Nugroho, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 221-227.
- Nurmalawati, N., Jullimursyida, J., & Heikal, M. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel Intervening Pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(2), 131-142.
- Oktaviani, N. K. W., & Putra, M. (2021). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 294-302.

- Oktyama, G. A., & Wahyudin, A. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Akuntansi dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3), 994–1009. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i3.42355>.
- Priyono, Qomariah Nurul dan Winahyu Pawestri. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen & Bisnis Indonesia*. Vol. 4. No. 2 Hal: 144-160. P-ISSN: 2443-2830.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150-162.
- Ratnasari, S. L., Girsang, M. B., & Ariyati, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *BENING*, 8(2), 189-202.
- Ratnasari, S. L., & Siregar, D. (2020). Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru?. *Bening*, 7(1), 119-125.
- Satria, I., Mukminin, A., & Muazza, M. (2022). Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah, Komite Sekolah, dan Kinerja Guru terhadap Mutu Lulusan SMK di Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1054-1064.
- Seniwati, S., Sudarno, S., & Fatmasari, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus IV Tampan Pekanbaru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 31-42.
- Surbakti, Ronny T. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Golongan 1 di Universitas Katolik Parahyangan. *E-Journal Graduate Unpar*, vol. 1, no. 2, pp. 211-232.
- Susanti, E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1440-1448.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Utami dan Tarmudji. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Semarang pada Tahun 2013/2014. *Economic Education Analysis Journal*. Universitas Negeri Semarang ISSN:2252-6544.

Utari, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal. Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis. UPI*, 4(2).

Vani, Eva Puspita. (2020). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan X dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Tesis. FEB Universitas Airlangga Surabaya*.

Wulandari, Yeni. 2018. Pengaruh Lingkungan Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah se-Kecamatan Kalianda Lampung Selatan. *Tesis. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro*.

**Peraturan:**

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Peraturan Pendidikan Nasional Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. Jakarta: Depdiknas.Menteri

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. 2006. Jakarta: Eka Jaya.