

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

- 1) Gambaran tentang kinerja guru, budaya organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, motivasi dan disiplin kerja pada SMA Negeri 1 Kupang adalah Baik.
- 2) Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru pada SMA Negeri 1 Kupang. Artinya, jika budaya organisasi khususnya pada indikator sikap, orientasi dan tuntutan pada SMA Negeri 1 Kupang dilaksanakan dengan semakin baik, maka akan meningkatkan disiplin kerja guru pada SMA Negeri 1 Kupang.
- 3) Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kupang. Artinya, jika budaya organisasi dilaksanakan dengan sebaik mungkin khususnya pada indikator sikap, orientasi dan tuntutan, maka akan meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kupang.
- 4) Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja guru pada SMA Negeri 1 Kupang. Artinya, walaupun kualitas Sumber Daya Manusia pada SMA

Negeri 1 Kupang baik khususnya dalam indikator kognitif, afektif dan psikomotorik, namun tidak secara langsung akan meningkatkan disiplin kerja guru pada SMA Negeri 1 Kupang, karena dari realitas yang ada tingkat kualitas sumber daya manusia terhadap disiplin guru masih rendah.

- 5) Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kupang. Artinya, jika Kualitas Sumber Daya Manusia para guru khususnya dalam indikator kognitif, afektif dan psikomotorik semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kupang akan semakin baik.
- 6) Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Kupang. Artinya, jika motivasi diarahkan dengan baik khususnya dalam indikator kebutuhan akan berprestasi, peluang untuk berkembang, kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri dan kebutuhan akan pengakuan, maka akan meningkatkan disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Kupang.
- 7) Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru SMA Negeri 1 Kupang. Artinya, jika motivasi diarahkan dengan baik khususnya dalam indikator kebutuhan akan berprestasi, peluang untuk berkembang, kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri dan kebutuhan akan pengakuan, maka akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Kupang.

- 8) Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kupang. Artinya, jika disiplin kerja khususnya dalam indikator taat pada aturan waktu, taat pada peraturan sekolah, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat pada peraturan lainnya semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Kupang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disarankan kepada manajemen SMA Negeri 1 Kupang beberapa hal sebagai berikut:

1. Meningkatkan budaya organisasi pada SMA Negeri 1 Kupang menjadi “Sangat Baik”. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaiki sikap, orientasi dan tuntutan dalam budaya organisasi.
2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia guru pada SMA Negeri 1 Kupang menjadi “Sangat Baik”, terutama pada aspek kognitif, afektif dan psikomotorik.
3. Meningkatkan Motivasi kerja pada guru-guru menjadi “Sangat Baik”. Hal ini dapat dilakukan dengan berpatokan pada kebutuhan akan berprestasi, peluang untuk berkembang, kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri dan kebutuhan akan pengakuan.
4. Meningkatkan disiplin kerja pada guru SMA Negeri 1 Kupang menjadi “Sangat Baik” dengan cara menerapkan aturan yang tegas tentang jam masuk dan keluar sekolah, waktu liburan dan waktu izin, Taat terhadap

aturan waktu, Taat terhadap peraturan sekolah, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan Taat terhadap peraturan lainnya.

5. Untuk peneliti yang akan datang yang meneliti mengenai kinerja guru, disarankan untuk mengikutsertakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti:, kepemimpinan, komunikasi, teknologi informasi dan media pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Armstrong, Michael. (2010). *Managing People: A Practical Guide For Line Managers* (Bern Hidayat, Penerjemah). Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Dessler, Gary. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Dessler. Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke sepuluh. Klaten: PT. Intan Sejati.
- Fathoni, Abdurrahmat, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Ghozali, Imam. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Greenberg, J., dan Baron, R. 2003. *Behavior in Organization International Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. 2001. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Depok: Badan Penerbit Fakultas Kesehatan Masyarakat – Universitas Indonesia.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Edisi Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kompri, *Manajemen Pendidikan 2*. Alfabeta: Bandung, 2015
- Mangkuprawia, S. 2009. *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Simanjuntak, P. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Sugiyono. 2018. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella, Jauvani. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal dan Tesis

- Ardiansyah, Andre. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri Persero.Tbk Cluster Palembang*. Jurnal Endurance 4 (3) Januari 2020.
- Faizah. 2010. *Analisis Hubungan Iklim Sekolah, Pelatihan dan Pengembangan, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Sragen*. E-Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2010.
- Ladia. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pendidikan Madrasah*. JPTM. Volume 02 Nomor 05 Tahun 2008.
- Oktaviansa dan Yunus. 2013. *Pengaruh Sumber Daya Manusia, Lingkungan Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Sidoarjo*. Dharma Pendidikan No.44 / Th.2013/Oktober 2013.
- Sarwan, La Taena dan Edy Karno. 2019. *Hubungan Kompetensi Guru dan Iklim Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe*. Jurnal Wahana Kajian Pendidikan IPS Volume 3 Nomor 2- Agustus 2019.
- Sidik, Siswan. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Kerja pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Sarolungan*. (Jurnal. Vol.1), Surabaya: Universitas

Teknologi Surabaya.

Suryadi, Ratno. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Makassar*. Jurnal Insania, Vol. 16, No. 3, Mei-Agustus 2020.

Syaroni. 2007. *Pengaruh Kinerja Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Brebes dengan Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 1 No. 4, Agustus 2007.

Teguh. 2014. *Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Wakutarung Kecamatan Pringkuku Kabupaten Pacitan*. Dharma Pendidikan No.46 / Th.2014/ Juli 2014.