

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan komitmen afektif terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Semondo dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MI Muhammadiyah Semondo. Artinya semakin para guru memiliki kedisiplinan dalam bekerja maka kinerjanya juga akan semakin baik.
2. Berdasarkan uji parsial (uji t) diperoleh bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Semondo. Artinya lingkungan kerja yang harmonis tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Semondo. Artinya semakin baik komitmen afektif maka akan semakin baik kinerjanya.
4. Variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan komitmen afektif) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja), dengan demikian bahwa jika dalam organisasi memiliki disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan

komitmen afektif yang baik maka setiap guru akan memperoleh kinerja yang baik

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Penelitian ini terbatas hanya pada 3 variabel yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan komitmen afektif dengan hasil koefisien r square sebesar 37,3% terhadap kinerja guru di MI Muhammadiyah Semondo. Sedangkan 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.
2. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi Kinerja guru di MI Muhammadiyah Semondo, hanya terbatas pada faktor disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan komitmen afektif. Untuk itu harapannya pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik yang berbeda atau sama namun disarankan menambah variabel variabel lain.

5.3. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja guru MI Muhammadiyah Semondo, sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan teori teori tentang disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan komitmen afektif.

1.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka implikasi praktis yang dapat dikemukakan penulis untuk dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis yang dilakukan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Semondo, oleh karena itu, penting bagi instansi untuk memperhatikan aspek yang juga berpengaruh seperti taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi. Hal ini akan memacu guru MI Muhammadiyah Semondo untuk memacu kinerjanya.
2. Berdasarkan analisis yang dilakukan, lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Semondo. Hasil penelitian ini menunjukkan meskipun lingkungan kerja non fisik di MI Muhammadiyah Semondo tidak berpengaruh terhadap kinerja, tetapi tetap saja instansi sekolah perlu menjaga lingkungan kerja non fisik terhadap para guru. Lingkungan kerja non fisik sangat penting bagi guru. Guru tidak

hanya menjalin hubungan yang baik antar guru dan kepala sekolah, tetapi juga menjadikan lingkungan sekolah yang harmonis. Selama bekerja di MI Muhammadiyah Semondo guru merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu, Hubungan kerja antar guru dan kepala sekolah harus tetap dijaga supaya dapat membangun lingkungan kerja yang harmonis sehingga mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman yang dapat dirasakan oleh seluruh warga sekolah.

3. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Semondo. Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa sangat penting bagi instansi untuk memperhatikan komitmen afektif yang sudah diterapkan. Dengan demikian komitmen afektif yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan ikatan emosional dan keyakinan terhadap perusahaannya sehingga karyawan dapat terlibat secara langsung terhadap aktivitas yang ada pada perusahaan tersebut. Adanya keterlibatan tersebut akan membawa dampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki ikatan emosional dengan baik dan terlibat dalam organisasi, tentunya akan memberikan kinerja yang semakin baik.

1.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai

rujukan rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil- hasil dan penelitian terdahulu.

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Semondo, artinya semakin baik disiplin kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja guru di MI Muhammadiyah Semondo. Hasil penelitian ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Utari (2019) dengan judul penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan terhadap kinerja guru menghasilkan nilai positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan teori yang telah dirumuskan dalam penelitian ini maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang terjadi di MI Muhammadiyah Semondo bahwa disiplin kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja guru.
2. Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Semondo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen afektif maka kinerja guru di MI Muhammadiyah Semondo akan semakin meningkat. hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Narwadan (2021). dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari

penelitian ini menyatakan bahwa Komitmen Afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan teori yang telah dirumuskan dalam penelitian ini maka dapat diketahui bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut juga sesuai dengan apa yang terjadi di MI Muhammadiyah Semondo bahwa komitmen afektif berkontribusi pada peningkatan kinerja guru.

