

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menyajikan simpulan hasil dan saran bagi praktisi dan pengembangan penelitian selanjutnya. Setelah penelitian membahas permasalahan yang ada dengan memperhatikan aspek-aspek teoritis dan pengolahan data yang terkumpul lalu menganalisis dan mencocokkan dengan teori penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi, motivasi kerja, dan disiplin guru terhadap kinerja guru, maka diperoleh kesimpulan dan saran yang direkomendasikan dan diuraikan sebagai berikut.

#### **A. Kesimpulan**

1. Dari ketiga variabel dalam penelitian, yaitu variabel gaya kepemimpinan demokrasi, variabel motivasi kerja dan variabel disiplin guru, menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja dan variabel disiplin guru mempengaruhi kinerja guru secara signifikan positif, sedangkan gaya kepemimpinan demokrasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru.
2. Dari jawaban responden untuk semua variabel gaya kepemimpinan demokrasi menunjukkan penilaian terbanyak adalah setuju. Hal tersebut berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan demokrasi diterapkan akan semakin meningkatkan kinerja guru, yang meliputi faktor pengambilan keputusan, pembagian tugas kepada bawahan, menjalin komunikasi, pengarahan dalam pelaksanaan tugas serta pemberian sanksi dan

penghargaan. Hal ini mendukung teori yang disebutkan oleh Siagian dalam Hikmat (2009) (Boen, dkk, 2011).

3. Dari jawaban responden untuk semua variabel motivasi kerja menunjukkan penilaian terbanyak adalah setuju. Hal tersebut berarti semakin tinggi motivasi kerja diterapkan akan semakin meningkatkan kinerja guru, yang meliputi faktor kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan atas penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Seperti yang telah disebutkan dalam Teori Hierarki Kebutuhan milik Abraham Maslow (dalam Hasibuan, 2001).
4. Dari jawaban responden untuk semua variabel disiplin guru menunjukkan penilaian terbanyak adalah setuju. Hal tersebut berarti semakin tinggi disiplin guru diterapkan akan semakin meningkatkan kinerja guru, yang meliputi faktor kualitas disiplin kerja, kuantitas kerja, pembinaan pemimpin, lokasi kerja atau tempat tinggal serta konservasi. Seperti faktor-faktor yang telah disebutkan oleh Waridin (dalam Reza, 2010) mengenai disiplin kerja.
5. Obyek penelitian ini adalah sekolah-sekolah di Yayasan Yohanes Gabriel Kota Madiun.

## **B. Saran**

1. Masing-masing kepala sekolah Yayasan Yohanes Gabriel Kota Madiun, diharapkan selalu berusaha menerapkan gaya kepemimpinan demokrasi yang sesuai dengan karakter dan kondisi dalam masing-masing sekolah.

2. Masing-masing kepala sekolah Yayasan Yohanes Gabriel Kota Madiun, sebaiknya mempertahankan dan lebih mengembangkan motivasi kerja dan penerapan disiplin yang selama ini telah diterapkan. Karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan juga disiplin guru berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru.
3. Penelitian selanjutnya, sebaiknya memperluas cakupan populasi ke tingkat karesiden Madiun dan melakukan penelitian pada sekolah-sekolah yayasan lainnya di Madiun.
4. Penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menguji variabel independen lain yang dapat meningkatkan kinerja guru, seperti kompensasi kerja (Aritonang, 2005) dan lingkungan kerja (Darji Darmodiardji, 1998).

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Mubiar. 2011. *Permasalahan Belajar dan Inovasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Anwar, Moch., Idochi. 1986. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Penerbit Angkasa.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Edisi. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Boen, Line, Cecilia., Riady, Harnes dan Sitinjak, Tumpal, J.R 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Gandhi Sevaloka. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 18, NO.2. (September).
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hariani, Tuti. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Lampung Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.1 No.1. (Oktober).
- Handoko, T., Hani. 1986. *Manajemen*. Edisi Dua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hukumonline. <http://riau.kenmenag.go.id/file/file/produkhukum/fcpt1328331919.pdf>. 16 Mei, 2014.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- KepriKemenag. <http://kepri.kemenag.go.id/file/file/UndangUndang/lysc1391498449.PDF>. 16 Mei, 2014.
- Mas'ud, Fuad,. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penelitian Undip.
- Mathis, Robert, L dan John H. Jakson,. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Dua. Jakarta. Salemba Empat.
- Reza, R., Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Keemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Santosa Perkasa Banjarnegara*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Robbins, Stephen, P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Penerbit Djumbatan.
- Simamora, Henry,. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiono, 2003. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Thoha, Miftah,. 2009. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tu'u, Tulus,. 2004. *Peran Disiplin Pada Perilaku Dan Prestasi Siswa*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indo.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Komunikasi Organisasi Sebuah Pendekatan Kuantitatif Dilengkapi Dengan Contoh Proposal dan Hasil Riset*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wordpress. <http://akhmadsudrajat.files.wordpress.com/2009/04/lampiran-permen-no-16-kualifikasi-akademik-dan-kompetisi-guru1.pdf>. 16 Mei, 2014.