

## BAB V

### KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

#### A. Kesimpulan Penelitian

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,124 dan nilai t hitung sebesar 1,406 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,162 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_a$  dan menerima  $H_o$ .
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,236 dan nilai t hitung sebesar 2,583 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,011 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ .
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja. Pengujian membuktikan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,421 dan nilai t hitung sebesar 5,593 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ .

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

- a. Variabel disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja tenaga kependidikan di UMY, sehingga saran yang ditujukan kepada pemimpin dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan adalah dengan cara (sesuai nilai indeks tertinggi pada setiap indikator disiplin kerja):
  - 1) Kompensasi yang diperlukan: meliputi saran, arahan atau perbaikan.
  - 2) Kualitas kedisiplinan kerja: meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
  - 3) Kuantitas pekerjaan: meliputi volume keluaran dan kontribusi.
  - 4) Konservasi: meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terbesar kedua terhadap kinerja tenaga kependidikan di UMY, sehingga saran yang ditujukan kepada pemimpin dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan adalah dengan cara (sesuai nilai indeks tertinggi pada setiap indikator motivasi kerja):
  - 1) Memotivasi bawahan untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta dapat mengikuti perubahan-perubahan globalisasi.

- 2) Memberikan penghargaan ketika bawahan dapat bekerja secara optimal.
- 3) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk melakukan pengembangan dan pertumbuhan pribadi secara mandiri.

## 2. Bagi penelitian yang akan datang

- a. Pada penelitian berikutnya disarankan untuk menambah variabel agar penelitian lebih baik dan mendalam seperti: variabel budaya kerja, komitmen organisasi, komunikasi, stress kerja, dan lain sebagainya.
- b. Hendaklah dapat mengembangkan lebih jauh penelitian ini dengan menambah data lapangan sebagai indikator kinerja tenaga kependidikan guna mengetahui adanya masalah sebagai dasar melakukan penelitian, data keluhan mahasiswa dan lain sebagainya.
- c. Hendaklah mengembangkan lebih jauh penelitian ini dengan melakukan teknik wawancara secara mendalam kepada setiap responden, dan membuat setiap pertanyaan pada kuesioner dengan bahasa yang lebih sederhana, jelas, serta kalimat pertanyaannya tidak bermakna ganda.

## C. Keterbatasan Penelitian

Mengingat penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain:

1. Kinerja diukur secara kualitatif yaitu hanya berdasarkan persepsi pegawai, tidak ditunjang dengan data kuantitatif seperti laporan akuntabilitas kinerja tenaga kependidikan UMY, maupun laporan kinerja lainnya.
2. Pengumpulan data kuisioner yang memakan waktu cukup lama, dikarenakan pihak responden yang terlalu sibuk, ini menjadi salah satu keterbatasan penenliti.