

## BAB V

### SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini berangkat dari masalah penelitian yang dirumuskan untuk melihat pengaruh keadilan kompensasi sertifikasi guru dan motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Negeri di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Dari hasil penelitian dan berdasarkan rumusan masalah, proses penelitian, tujuan penelitian maka dirumuskan beberapa kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian sebagai berikut :

#### 5.1 SIMPULAN

1. Keadilan distributive kompensasi sertifikasi guru tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru Madrasah Negeri di lingkungan Kabupaten Bulungan . Meningkatnya keadilan distributive kompensasi sertifikasi guru tidak akan meningkatkan kinerja guru.
2. Keadilan procedural kompensasi sertifikasi guru tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru Madrasah Negeri di lingkungan Kabupaten Bulungan . Meningkatnya keadilan prosedural kompensasi sertifikasi guru tidak akan meningkatkan kinerja guru.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru Madrasah Negeri di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Tingginya motivasi akan meningkatkan kinerja guru. Guru di tempat kerjanya termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang ada dalam dirinya yaitu kebutuhan

fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan atau pengakuan atas kemampuan dan keahlian dirinya.

4. Motivasi merupakan variabel yang sangat berpengaruh positif terhadap kinerja guru Madrasah Negeri di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bulungan.

## 5.2 SARAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh keadilan distributive dan prosedural kompensasi sertifikasi guru dan motivasi sebesar 51,8% terhadap kinerja Guru Madrasah Negeri di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Hal ini dapat menjadi perhatian baik bagi Manajemen Sekolah maupun guru, perlu bersama-sama meningkatkan keadilan kompensasi sertifikasi guru dan motivasi dalam bekerja agar kinerja guru menjadi lebih baik.
2. Motivasi merupakan variabel yang sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru Madrasah di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bulungan. Untuk itu bagi manajemen sekolah maupun Kementerian Agama kabupaten Bulungan perlu mengupayakan agar motivasi guru-guru Madrasah Negeri di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bulungan terus meningkat dengan cara perbaikan keadilan kompensasi.

### 5.3 KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini banyak keterbatasan yang dimiliki antaralain :

#### 1. Self Report

Pada penelitian ini, peneliti tidak melakukan observasi secara langsung, Sehingga pengamatan kepada sumber informasi yang sedang diteliti tidak menjadi data pendukung dalam penelitian ini. Seharusnya penelitian ini dilengkapi dengan menggunakan wawancara dan alat bantu lainnya seperti dokumentasi, seperti kamera, tape recorder dan buku catatan untuk memperkuat data agar informasi yang diperoleh tepat dan akurat, maka peneliti wajib memiliki keahlian mendekati diri secara porposional kepada narasumber.

2. Penelitian ini hanya dilakukan terhadap Kinerja Guru Madrasah Negeri di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bulungan saja. Penelitian ini hanya dilakukan dengan sampel penelitian yaitu 34 orang guru Madrasah Negeri di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bulungan.

3. Instrument yang digunakan dalam penilaian kinerja adalah penilaian atas diri sendiri, pada proses ini para guru mengevaluasi kinerja mereka sendiri. Kelemahan pada proses ini adalah guru memiliki kecenderungan untuk memberikan nilai yang terbaik bagi dirinya sendiri, sehingga hal ini dapat mempengaruhi hasil data yang dianalisis. Diharapkan dalam penelitian yang akan datang penilaian kinerja guru disertakan dengan penilaian oleh peserta

didik dan penilaian oleh atasan langsung. Hal ini akan menambah sudut pandang yang berbeda dalam menilai kinerja seorang guru.

Dengan keterbatasan di atas, maka diharapkan:

1. Untuk penelitian yang akan datang, diharapkan menggunakan self report sebagai data pendukung.
2. Untuk penelitian yang akan datang, diharapkan dengan sampel yang lebih besar.
3. Untuk penelitian yang akan datang, penilaian kinerja guru diharapkan juga menggunakan penilaian kinerja dari atasan dan penilaian kinerja dari teman sejawat.