

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah 1 Banjarmasin, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTsN 1 Banjarmasin. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,124 yang lebih besar dari batas kritis 0,05, serta nilai koefisien regresi sebesar 0,494. Meskipun motivasi responden secara rata-rata berada dalam kategori tinggi dengan skor 29,55, pengaruhnya terhadap produktivitas tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis H1 ditolak, dan H0 diterima, yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja.
2. Pengalaman kerja juga menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,138 lebih besar dari 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,444. Meskipun rerata skor pengalaman kerja berada di angka 26,15 dan masuk dalam kategori sedang ke tinggi, hasil ini menandakan

bahwa pengalaman kerja belum cukup kuat memengaruhi tingkat produktivitas. Dengan demikian, hipotesis H2 ditolak dan H0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas.

3. Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang paling kuat dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,899 yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan. Skor rata-rata disiplin kerja adalah 43,28 berada dalam kategori tinggi. Dengan hasil ini, maka hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Secara simultan, variabel motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terbukti bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan. Nilai uji F sebesar 15,886 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$) mendukung kesimpulan tersebut. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,570 menunjukkan bahwa 57% variasi dalam produktivitas dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya 43% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis H4 diterima, dan H0 ditolak.

Secara umum, hasil penelitian ini menekankan bahwa disiplin kerja adalah faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu menumbuhkan budaya kerja yang disiplin, di samping tetap memperhatikan peningkatan motivasi dan pemanfaatan pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah 1 Banjarmasin, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi kepala madrasah sebaiknya perlu terus mendorong peningkatan kedisiplinan kerja melalui kebijakan yang konsisten dan sistem pengawasan yang efektif, karena disiplin terbukti memiliki pengaruh paling signifikan terhadap produktivitas dan melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja guru, khususnya dalam hal pengalaman kerja, agar tenaga pendidik yang sudah berpengalaman dapat dijadikan mentor atau pembina bagi rekan kerja yang lebih baru.
2. Bagi pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan dapat secara aktif menjaga kedisiplinan dan semangat kerja sebagai bentuk profesionalisme, karena hal ini berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas layanan pendidikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambahkan variabel lain yang diduga mempengaruhi

produktivitas, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, fasilitas, atau sistem reward. Penelitian ini dapat dilanjutkan dengan pendekatan kualitatif atau campuran (mixed methods) agar dapat menangkap faktor-faktor non-kuantitatif yang memengaruhi kinerja secara lebih mendalam. Disarankan juga untuk memperbanyak jumlah responden dan mencakup madrasah lain sebagai pembanding agar hasilnya lebih representatif dan generalisasi dapat dilakukan secara lebih luas.

