

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi. Artinya, semakin nyaman lingkungan kerja diciptakan, semakin baik dan meningkat kinerja guru. Hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,665 > 2,03693$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi. Artinya, semakin tinggi motivasi yang diberikan maka kinerja guru akan meningkat. Hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,418 > 2,03693$ dan nilai signifikansi $0,02 < 0,05$.
3. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi. Artinya, lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan motivasi, sekaligus motivasi yang tinggi akan memperkuat kinerja guru. Hal ini terbukti dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $31,172 > 3,28$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Pada penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi, terdapat saran yang dapat diberikan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut. Berikut adalah beberapa saran yang relevan :

1. Bagi Kepala Sekolah

Dalam menjalankan kepemimpinannya, kepala sekolah harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja, termasuk fasilitas fisik dan kebijakan kesejahteraan, guna menciptakan atmosfer yang mendukung. Selanjutnya, perhatian terhadap motivasi kerja guru melalui pelatihan kepemimpinan, insentif yang adil, dan program pengembangan profesional akan membawa dampak positif. Dan terus memantau, mengevaluasi efektivitas langkah-langkah yang diimplementasikan akan membantu kepala sekolah untuk mengidentifikasi perbaikan yang diperlukan dan memastikan berkelanjutan dalam peningkatan kinerja guru secara keseluruhan.

2. Dalam penelitian ini ada beberapa kelemahan yang harus diperhatikan. Pertama, fokus penelitian hanya pada hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dimana variabel tidak terlalu luas dan masih banyak aspek lain seperti; budaya organisasi, kepemimpinan, tingkat pelatihan yang mungkin turut dapat mempengaruhi kinerja guru. Kedua, sampel yang digunakan dalam penelitian yang terbatas hanya berjumlah 35 responden.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan aspek lain seperti, budaya organisasi, dinamika kepemimpinan, pemberdayaan guru, pola pengembangan profesional yang mungkin dapat mempengaruhi baik atau buruknya kinerja guru.

Dengan demikian, diharapkan implementasi saran-saran tersebut oleh kepala sekolah dapat membawa perubahan positif dalam lingkungan kerja guru dan motivasi kerja, sementara penelitian lanjutan dapat terus meningkatkan pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru untuk mendukung pada pengelolaan manusia sebagai aset organisasi, yang mencakup pengaturan lingkungan kerja dan peningkatan motivasi untuk meningkatkan kinerja individu.