

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis atas penelitian untuk menilai pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen dimana dalam penelitian ini terdapat tujuh hipotesis yang diuji dengan menggunakan analisis jalur diperoleh hasil:

1. Terdapat pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja

Berdasarkan uji analisis jalur yang telah dilakukan terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (X3) dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,311 dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai probabilitas sebesar 0,05 yang artinya Hipotesis Nol ditolak atau Hipotesis Alternatif diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan kerja fisik di mana tersedianya sarana dan prasarana yang bagus, kondisi lingkungan yang bersih dan nyaman dan keamanan yang terjaga dengan baik akan memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja guru. Lingkungan non fisik seperti hubungan kerja yang baik dengan atasan, sesama guru dan karyawan di sekolah juga akan berpengaruh positif meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah. Sebaliknya jika lingkungan

kerja baik yang fisik maupun non fisik di sekolah tempat guru tersebut bekerja kurang mendukung maka akan mengakibatkan berkurangnya motivasi kerja guru tersebut.

2. Terdapat pengaruh langsung variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel motivasi kerja.

Berdasarkan uji analisis jalur yang telah dilakukan terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah (X2) terhadap motivasi kerja (X3) dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,162 dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai probabilitas sebesar 0,05 yang artinya Hipotesis Nol ditolak atau Hipotesis Alternatif diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik di mana kepala sekolah yang mampu berperan sebagai pendidik, mampu memanajerial organisasi yang dipimpinnya, mampu menjadi leader yang baik, inovatif dan mampu memotivasi bawahannya akan berpengaruh positif meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah. Sebaliknya Jika Kepala Sekolah tidak memiliki kemampuan yang baik sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader , inovator, dan motivator di sekolah yang dipimpinnya maka akan mengakibatkan motivasi guru menjadi rendah.

3. Terdapat pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja guru.

Berdasarkan uji analisis jalur yang telah dilakukan terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai

pengaruh langsung sebesar 0,360 dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai probabilitas sebesar 0,05 yang artinya Hipotesis Nol ditolak atau Hipotesis Alternatif diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan mendukung pekerjaan seorang guru akan berpengaruh positif meningkatkan kinerja guru di sekolah begitu juga sebaliknya bila keadaan lingkungan kerja buruk maka mengakibatkan menurunnya kinerja guru.

4. Terdapat pengaruh langsung variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru.

Berdasarkan uji analisis jalur yang telah dilakukan terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,387 dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai probabilitas sebesar 0,05 yang artinya Hipotesis Nol ditolak atau Hipotesis Alternatif diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik di sekolah yang dipimpinnya akan berpengaruh positif meningkatkan kinerja guru di sekolah. Sebaliknya kepemimpinan kepala sekolah yang buruk akan menyebabkan pengaruh negatif terhadap kinerja guru di sekolah.

5. Terdapat pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru.

Berdasarkan uji analisis jalur yang telah dilakukan terdapat pengaruh langsung motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,328 dengan nilai signifikansi yang dihasilkan

sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai probabilitas sebesar 0,05 yang artinya Hipotesis Nol ditolak atau Hipotesis Alternatif diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dari dalam diri seorang guru (motivasi internal) maupun yang muncul dari luar (motivasi eksternal) akan berpengaruh positif meningkatkan kinerja guru di sekolah, begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja guru itu rendah maka kinerja guru akan menurun.

6. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Berdasarkan uji analisis jalur yang telah dilakukan terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (X3) dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,360, sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (X3) sebesar 0,102, maka pengaruh totalnya sebesar 0,462. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri sekota Jambi. Artinya dengan memiliki lingkungan kerja yang baik dengan motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri sekota Jambi. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mempengaruhi guru untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya agar lebih efektif dan efisien, sehingga lingkungan kerja maupun motivasi kerja dapat berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja guru.

7. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Berdasarkan uji analisis jalur yang telah dilakukan terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (X3) dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,387, sedangkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (X3) sebesar 0,053, maka pengaruh totalnya sebesar 0,440. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-kota Jambi dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari kepemimpinan kepala sekolah ke motivasi kerja lalu kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri sekota Jambi. Artinya dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dengan motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja guru SMAN sekota Jambi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Sekota Jambi, maka dapat berimpikasi teoritis dan praktis yang dapat disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor – faktor lain diluar variabel lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan berdasarkan pengujian yang

telah dilakukan dimana nilai R Square variabel lingkungan kerja dan variabel kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi variabel intervening motivasi kerja sebesar 9,7 % , sedangkan sisanya sebesar 90,3 % dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini. Adapun variabel lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan variabel motivasi kerja dalam penelitian ini dapat mempengaruhi variabel kinerja guru sebesar 23,5 % , sedangkan sisanya sebesar 76,5 % dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel seperti manajemen strategi Pendidikan, Pelatihan, Tingkat Pendidikan Guru, dan lainnya.

2. Disarankan bagi Institusi Pendidikan untuk memperbaiki sarana dan prasarana, fasilitas penunjang yang dapat mendukung pekerjaan guru, meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dan meningkatkan keamanan di sekolah sehingga guru merasa nyaman dan aman dalam mengajar yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru.
3. Disarankan bagi Guru Sekolah untuk dapat menciptakan hubungan yang baik maupun komunikasi yang baik antar sesama guru dan atasan sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa berjalan dengan baik.
4. Disarankan bagi Kepala Sekolah mampu mengefektifkan gaya kepemimpinannya karena gaya bersikap dan bertindak kepala sekolah akan tampak dari cara memberi perintah, cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara membuat keputusan, cara mendorong semangat

bawahan, cara memberikan bimbingan, cara menegakkan disiplin, cara mengawasi pekerjaan bawahan, semua hal tersebut akan menentukan bagaimana kinerja seorang guru yang dipimpinnya di sekolah.

5. Disarankan bagi Guru Sekolah untuk memiliki motivasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan kinerja guru yang maksimal bagi sekolah.