

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 48 Jakarta, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa :

1. Hasil pengujian hipotesis
 - a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Artinya jika motivasi kerjanya tinggi, maka kinerja guru akan meningkat, dan sebaliknya.
 - b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Artinya jika lingkungan kerjanya tinggi, maka kinerja guru akan meningkat, dan sebaliknya.
 - c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Artinya jika motivasi kerja dan lingkungan kerja tinggi, maka kinerja guru akan meningkat, dan sebaliknya.
2. Variasi kinerja guru ditentukan secara simultan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 12,9 % sedangkan sisanya sebesar 87,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Implikasi

Penerapan motivasi kerja yang dilakukan oleh guru dan diikuti dengan lingkungan kerja yang kondusif ternyata mempunyai pengaruh terhadap meningkat atau menurunnya

kinerja guru SMK Negeri 48 Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Implikasi hasil penelitian ini berupa :

1. Indikator tertinggi pada variabel motivasi kerja adalah motivasi intrinsik dengan sub indikator selalu berusaha untuk lebih baik dari orang lain yang menandakan bahwa motivasi kerja yang menjadi daya pendorong setiap guru adalah ingin menjadi lebih baik dari orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa guru sudah termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Tetapi hal ini juga akan membuat rasa individualisme yang tinggi sehingga akan menurunkan kerjasama antar guru. Hal ini juga ditunjukkan dengan paling rendahnya skor indikator kerjasama pada penilaian perilaku kerja guru. Perasaan senang dalam bekerja merupakan sub indikator yang juga memiliki skor yang tinggi. Sedangkan sub indikator terendah adalah adanya dorongan dari atasan yang menandakan bahwa guru dalam melaksanakan tugasnya kurang dorongan motivasi yang diberikan oleh atasannya. Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan dan wawancara singkat yang dilakukan dengan beberapa guru di SMK Negeri 48 Jakarta. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Apabila guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal. Maka dari itu, peningkatan motivasi kerja harus diciptakan dari dalam diri dan juga dilakukan oleh pihak-pihak yang dapat

memberikan motivasi tersebut agar guru dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

2. Sub indikator tertinggi pada variabel lingkungan kerja ada pada indikator lingkungan fisik yaitu tempat kerja. Hal ini menandakan bahwa sebagian guru menilai bahwa kondisi dan suasana tempat kerja di SMK Negeri 48 Jakarta sudah kondusif sehingga dapat berkonsentrasi pada saat melakukan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan sub indikator yang terkecil terdapat pada sub indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menandakan bahwa kepala sekolah belum menunjukkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi guru di SMK Negeri 48 Jakarta, tetapi apapun gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan guru-guru tetap melakukan tugas sebagaimana mestinya. Lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat diciptakan oleh pihak-pihak yang ada dalam lingkungan tersebut.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran - saran yang dapat diberikan peneliti adalah :

1. Kepala sekolah hendaknya lebih memberikan perhatian dan penghargaan atas sesuatu yang dikerjakan oleh guru agar guru termotivasi dalam bekerja, sehingga akan memunculkan kinerja yang optimal.
2. Sekolah hendaknya mampu memenuhi semua sarana dan prasarana pembelajaran yang dibutuhkan guru dalam kegiatan pembelajaran maupun dalam menunjang pekerjaan guru.
3. Setiap guru diharapkan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan konsentrasinya dalam mengajar ditengah kebisingan yang berasal dari suara-suara yang berada disekitar sekolah.
4. Sekolah hendaknya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar setiap guru dapat berkonsentrasi dalam menjalankan tugasnya dengan cara menciptakan budaya sekolah yang lebih fleksibel.
5. Siswa sebaiknya lebih aktif dalam kegiatan pembelajaran sehingga guru akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan siswa harus mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk guru dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar.
6. Sebagai tindak lanjut dari penelitian ini, disarankan bagi peneliti lain yang akan meneliti lebih dalam mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, untuk menggunakan alat ukur penelitian dari variabel kinerja guru dengan menggunakan data primer yang diduga lebih objektif dibandingkan dengan data sekunder.