

BAB V

PENUTUP

Pada Bab Penutup ini disajikan Simpulan dan Saran yang sejalan dengan masalah, tujuan, bahkan manfaat penelitian.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja guru sebesar 74,14%, kepemimpinan kepala sekolah sebesar 71,99%, lingkungan sekolah sebesar 67%, sarana pembelajaran sebesar 76,81% dan motivasi kerja sebesar 76,30% yang termasuk dalam kategori baik. Hasil temuan ini sekaligus menerima hipotesis pertama.
2. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAS Reformasi Plus dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,003 dan nilai signifikansi sebesar 0.023. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.
3. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMAS Reformasi Plus dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,732 dan nilai signifikan sebesar 0.042. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.
4. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAS Reformasi Plus dengan nilai t_{hitung}

sebesar 1,764 dan nilai signifikan sebesar 0.039. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima.

5. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMAS Reformasi Plus dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,163 dan nilai signifikan sebesar 0.435. Dengan demikian, hipotesis kelima ditolak.
6. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel sarana pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAS Reformasi Plus dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,845 dan nilai signifikansi sebesar 0.033. Dengan demikian, hipotesis keenam diterima.
7. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel sarana pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMAS Reformasi Plus dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,713 dan nilai signifikan sebesar 0.044. Dengan demikian, hipotesis ketujuh diterima.
8. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAS Reformasi Plus dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,439 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Dengan demikian, hipotesis kedelapan diterima.
9. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAS Reformasi Plus melalui variabel motivasi kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,416 dan nilai signifikansi sebesar 0.079. Pengujian secara langsung menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan demikian, hipotesis kesembilan ditolak.

10. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan sekolah berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMAS Reformasi Plus melalui variabel motivasi kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,151 dan nilai signifikansi sebesar 0.440. Pengujian secara langsung menunjukkan bahwa lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis kesepuluh ditolak.
11. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel sarana pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAS Reformasi Plus melalui variabel motivasi kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,814 dan nilai signifikansi sebesar 0.035. Pengujian secara langsung menunjukkan bahwa sarana pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis kesebelas ditolak
12. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan sarana pembelajaran dalam menjelaskan variabel motivasi adalah sebesar 89% dan sisanya sebesar 11% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Kemampuan variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, sarana pembelajaran, dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel kinerja guru adalah 81,9% dan sisanya sebesar 18,1% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, berikut disampaikan beberapa saran yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait:

1. Untuk Kepala Sekolah

- a. Kepala sekolah disarankan untuk meningkatkan kemampuannya dalam membangun dan menginternalisasi visi sekolah secara lebih efektif. Guru perlu dilibatkan dalam proses perumusan dan implementasi visi agar tercipta rasa memiliki dan arah kerja yang selaras.
- b. Pendelegasian tugas kepada guru perlu diperbaiki dan dioptimalkan. Pelibatan guru dalam pengambilan keputusan serta pemberian tanggung jawab yang jelas akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi kerja.
- c. Diperlukan upaya yang serius untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik, seperti ruang guru, fasilitas pembelajaran, ventilasi, dan kenyamanan ruang kelas. Kepala sekolah dapat mengusulkan pengadaan atau perbaikan fasilitas melalui kerja sama dengan yayasan, komite sekolah, atau dinas pendidikan.
- d. Kepala sekolah juga disarankan untuk mendorong pemanfaatan sarana pembelajaran berbasis digital, baik melalui pelatihan guru maupun pengadaan perangkat penunjang, guna mendukung pembelajaran yang adaptif dan inovatif.
- e. Suasana sosial dan psikologis kerja yang sudah cukup baik perlu dipelihara melalui komunikasi terbuka, penghargaan terhadap kinerja guru, dan penguatan hubungan interpersonal, sehingga tercipta iklim kerja yang sehat dan produktif.
- f. Kepala sekolah perlu terus memfasilitasi peningkatan motivasi kerja guru, misalnya melalui pemberian apresiasi, pengembangan profesional, dan penghargaan terhadap prestasi.

2. Untuk Guru

- a. Guru diharapkan dapat meningkatkan partisipasi aktif dalam mewujudkan visi sekolah, melalui kontribusi positif dalam kegiatan pembelajaran dan pengembangan sekolah.

- b. Dalam konteks lingkungan kerja yang masih terbatas, guru disarankan untuk membangun kolaborasi internal, saling mendukung, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis demi menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif.
 - c. Guru juga didorong untuk mengembangkan motivasi intrinsik, menjaga profesionalisme, dan memanfaatkan berbagai peluang pelatihan yang disediakan oleh sekolah agar kinerjanya semakin optimal.
3. Untuk Peneliti Selanjutnya
- a. Penelitian ini terbatas pada jumlah sampel yang kecil (30 guru) dan hanya dilakukan di satu sekolah. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak responden dan lokasi sekolah berbeda agar hasilnya lebih general.
 - b. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel moderator atau kontrol, seperti usia, pengalaman mengajar, atau latar belakang pendidikan guru, untuk melihat pengaruh lebih kompleks terhadap kinerja guru.