

BAB V

SIMPULAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuisioner mengenai lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui motivasi dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi pada guru SMP Negeri 1 Buluspesantren. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada di SMP Negeri 1 Buluspesantren memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pada guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.
2. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi pada guru SMP Negeri 1 Buluspesantren. Artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala SMP Negeri 1 Buluspesantren berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.
3. Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja pada guru SMP Negeri 1 Buluspesantren. Artinya motivasi yang dimiliki guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.
4. Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pada guru SMP Negeri 1 Buluspesantren. Artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala SMP Negeri 1 Buluspesantren terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.

5. Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi pada guru SMP Negeri 1 Buluspesantren. Artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala SMP Negeri 1 Buluspesantren mampu memotivasi guru SMP Negeri 1 Buluspesantren.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Artinya hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja tidak didorong oleh motivasi guru.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru. Artinya hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru tidak didorong oleh motivasi guru.

5.2. Keterbatasan

Awalnya dalam penelitian ini menggunakan instrument yang kurang tepat karena itu terbukti harus menyebarkan kuisisioner lagi karena data yang diperoleh jelek, kemudian peneliti mengecek lagi indikator yang digunakan dan kemudian menambahkan pertanyaan kuisisioner. Setelah dibagikan kembali setelah dianalisis semuanya valid dan reliabel, kemudian hipotesis persamaan pertama dan kedua diterima semuanya hanya saja uji sobelnya tidak terbukti.

5.3. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi

penelitian terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri 1 Buluspesantren, sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan teori-teori tentang lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi dan kinerja guru.

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan seagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja maka sebaiknya kepala sekolah memperhatikan lingkungan kerja. Caranya adalah dengan tetap menjaga kebersihan lingkungan, pemilihan warna cat tembok yang terang, fasilitas lengkap dan terawat. Selain itu, Pimpinan sebaiknya mengupayakan agar hubungan kerja antara bawahan dengan atasan, rekan sejawat, maupun dengan bawahan terjalin dengan baik.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, kepala SMP Negeri 1 Buluspesantren harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yang saat ini diterapkan adalah demokratis, maka

sebaiknya di masa yang akan datang gaya kepemimpinan yang diterapkan akan sama.

3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memperhatikan hal-hal yang mampu menumbuhkan motivasi kerja guru, antara lain pemberian *reward* kepada guru yang mampu mempertahankan kinerja yang baik, memberi kesempatan untuk berpendapat dan memunculkan ide serta memberi kesempatan untuk mengikuti workshop diklat untuk pengembangan guru.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu kepala sekolah memperhatikan lingkungan sekolah. Selain kebersihan dan kenyamanan, pimpinan juga mengupayakan hubungan kerja terjalin baik dengan bawahan atau guru dan staff-nya.
5. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu kepala sekolah harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dan mempertahankan gaya kepemimpinan seperti saat ini.
6. Motivasi tidak dapat memediasi lingkungan kerja dengan kinerja guru. Oleh karena itu motivasi perlu ditingkatkan agar guru lebih semangat dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan rekan kerja yang baik

7. Motivasi tidak dapat memediasi antara kepemimpinan dengan kinerja guru. Oleh karena itu motivasi perlu ditingkatkan agar guru lebih terdorong untuk mencapai tujuan sekolah dengan cara memberikan reward kepada guru yang mampu mempertahankan kinerjanya, memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dalam rangka pengembangan diri guru serta memberi kesempatan berpendapat.

5.3.2. Implikasi Teoritis

1. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Buluspesantren. Menurut Ekawati (2022) lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja ketika melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja saat melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat penting bagi pekerja supaya dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Ketersediaan lingkungan kerja yang nyaman salah satu upaya untuk memotivasi kerja guru. Menurut Ishaq dan Tanjung (2003) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah semangat juangnya akan tinggi sehingga

pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil penelitian ini, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Buluspesantren. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Basori *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Chofiyatun (2021) menyatakan dalam penelitiannya ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Handayani (2020) menyatakan lingkungan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Dengan lingkungan yang nyaman maka guru termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

2. Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja

Menurut Robbins (dalam Fahmi 2016:106) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Tugas utama kepala sekolah adalah menjadi agen utama perubahan yang mendorong dan mengelola sehingga semua pihak terkait akan termotivasi dan berperan aktif dalam perubahan tersebut. Berdasarkan penelitian ini, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Buluspesantren. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Handayani (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan

berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Billy S, (2019) variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi guru SMP Sutomo 1 Medan.

3. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Guru

Mc Clelland mengatakan kekuasaan (*power*), afiliasi (*afiliation*) dan prestasi (*achievement*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. Mangkunegara (2012) mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan menjadi terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antara motivasi dengan kinerja (Kreitner dan Kinicki:2007). Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang memiliki motivasi tinggi memiliki kemungkinan lebih tinggi atau lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat motivasi rendah (Wibowo, 2021). Berdasarkan penelitian ini, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hubungan antara motivasi dan kinerja guru didukung penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2021), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

4. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja yang mereka miliki, hal ini didukung dengan pernyataan Robbins (2010) yang menyatakan bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan penelitian ini, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Buluspesantren. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan Handayani (2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru secara simultan maupun secara parsial. Khoiriyah (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Semarang. Demikian juga pada penelitian yang dilakukan oleh Anisa (2022) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Jepara.

5. Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Guru

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (dalam Fahmi

2016) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Berdasarkan penelitian ini, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Buluspesantren. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Septiana (2013) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian yang dilakukan Handayani (2019) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan adanya pemimpin yang baik dan didukung motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru.

6. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru melalui Motivasi

Menurut Ekawati (2022) lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja ketika melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja saat melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat penting bagi pekerja supaya dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil penelitian ini, motivasi tidak mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Buluspesantren. Artinya hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja tidak didorong oleh motivasi guru. Hal ini didukung oleh penelitian yang

dilakukan oleh Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022) Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

7. Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Guru melalui Motivasi

Menurut Robbins (dalam Fahmi 2016:106) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Tugas utama kepala sekolah adalah menjadi agen utama perubahan yang mendorong dan mengelola sehingga semua pihak terkait termotivasi dan berperan aktif dalam perubahan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian ini, kepemimpinan kepala sekolah tidak mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Buluspesantren. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widianti, N.K. (2023) Motivasi tidak dapat memediasi kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja non fisik, dan penghargaan, terhadap kinerja guru.