

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Dari deskripsi hasil penelitian bab 4 dapat disimpulkan bahwa terbukti:

1. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru SDN I, II, dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru SDN I, II, dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi.
3. Secara simultan (bersama-sama) lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja guru SDN I, II, dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi. Kedua faktor tersebut berkontribusi sebesar 42,4% terhadap kinerja guru SDN I, II, dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi.

1.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian antara lain:

1. Ruang lingkup dari penelitian ini dilakukan hanya pada SDN I, II, dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi sehingga penelitian ini terbatas generalisasinya. Oleh karena itu, diperlukan penelitian baru yang dilakukan di beberapa lain.
2. Variabel yang diteliti sebagai faktor yang mempengaruhi Lingkungan

kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

3. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru seperti peningkatan pemberian reward, insentif, punishment dan motivasi perlu dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan agar para guru dapat meningkatkan kedisiplinan kerjanya. Dengan adanya sistem reward, insentif, punishment dan motivasi akan membuat para guru semakin baik dari waktu ke waktu, tidak terjadi penurunan kinerja. Selain itu disarankan pula untuk mengambil sampel dan populasi yang lebih luas.

1.3 Saran

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SDN I, II, dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi. Oleh karena itu 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. Kemudian, sekolah hendaknya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar setiap guru dapat berkonsentrasi dalam menjalankan tugasnya.
2. Dalam disiplin kerja, memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru SDN I, II, dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi. Disiplin kerja yang kurang hal ini dapat diamati dengan jumlah guru yang terlambat setiap harinya, telat masuk kelas pada jam mengajar, membiarkan kelas kosong tanpa meninggalkan tugas, tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Disiplin kerja guru belum

sepenuhnya berjalan dengan baik karena masih ditemukan beberapa guru mengajar tanpa memiliki Perangkat Pembelajaran (RPP), kemudian sebagian guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai keinginannya masing-masing, sehingga kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan RPP dan data mengenai RPP dapat diketahui bahwa guru yang membuat dan menyerahkan RPP tepat waktu sesuai jadwal yang sudah ditentukan masih di bawah yang diharapkan, ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SDN I, II, dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi masih kurang/belum sesuai dengan yang diharapkan dalam ketepatan penyerahan RPP. Partipasi guru yang kurang dalam hal ini dapat diamati dengan sering terjadinya absen, absen terlihat hadir tetapi tidak ada di ruangan guru. Sekolah hendaknya seperti memberikan reward (penghargaan) dalam bentuk material ataupun ucapan untuk para guru yang sangat berprestasi, sehingga dapat membuat kinerja para guru meningkat dan memberikan punishment (hukuman atau sanksi) untuk para guru yang kurang baik kinerjanya, sehingga menjadi termotivasi untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan sangat baik dan para guru juga bersemangat dalam kerja.

3. Untuk meningkatkan kinerja, saran dari penulis adalah instansi harus dapat memberikan pengarahan yang lebih seperti membina mental kerja para guru, memberikan pengetahuan dengan melaksanakan training untuk para guru dan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas yang

lebih baik dengan bekerja sesuai SOP (*Standard Operational Procedure*) yang sudah ditetapkan instansi agar para guru dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi kerja yang sudah ditetapkan oleh instansi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Maka bagi peneliti selanjutnya yang meneliti di instansi Pendidikan sejenis sebaiknya disarankan untuk peneliti selanjutnya memasukan variabel bebas lainnya sebagai prediktor variabel, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.