

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Hasil pengujian secara parsial variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMAN 12 Bekasi. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial (uji T) yang menunjukkan nilai signifikan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.
2. Hasil pengujian secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMAN 12 Bekasi. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial (uji T) yang menunjukkan hasil nilai signifikan Disiplin Kerja.
3. Hasil pengujian secara simultan variabel bebas Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara serempak berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMAN 12 Bekasi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian antara lain :

1. Ruang lingkup dari penelitian ini hanya dilakukan pada SMAN 12 Bekasi, sehingga penelitian ini terbatas generalisasinya. Oleh karena itu, diperlukan penelitian baru yang dilakukan di beberapa tempat 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.

5.3 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti di instansi pendidikan sejenis sebaiknya disarankan untuk lebih memasukan variabel bebas lainnya sebagai predictor variabel, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru termasuk penambahan sampel dan populasi yang lebih luas.
2. Hasil skripsi ini diharapkan menjadi tambahan literatur pengetahuan khususnya mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja guru. Dan diharapkan menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi suatu organisasi/instansi yang mengalami jenis permasalahan yang sama.
3. Sekolah harus memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga guru dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka dan meminimalkan kesalahan. Institusi harus menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk guru. Sekolah hendaknya memberi reward dalam bentuk material ataupun ucapan terimakasih untuk para guru yang berprestasi, sehingga dapat membuat kinerja para guru meningkat dan termotivasi untuk dapat meakukan pekerjaannya dengan sangat baik.