

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan dari rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Kota Bekasi, dengan melibatkan 70 orang guru sebagai responden, serta berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26, maka kesimpulan dari penelitian ini dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh pada tabel 4.12 Hasil perhitungan uji parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh pada tabel 4.12 Hasil perhitungan uji parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. Berdasarkan hasil uji simultan yang diperoleh pada tabel 4.13 hasil perhitungan (uji F) yang menunjukkan bahwa hal ini dapat dikatakan gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru (Y) SMAN 8 Kota Bekasi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi penelitian ini, yaitu :

1. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja padahal masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.
2. Dalam penelitian ini, waktu penelitian yang cepat dan terbatas sehingga mengharuskan peneliti melakukan penelitian dengan sumber yang terbatas.
3. Dalam penelitian ini, hanya dilakukan di salah satu sekolah yaitu SMAN 8 Kota Bekasi, dengan jumlah populasi 70 guru.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka terdapat beberapa saran yang diajukan, sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, peneliti berharap dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat diterapkan dalam bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya menjelaskan 34,6% variasi kinerja guru melalui variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 65,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi guru, serta faktor kesejahteraan dan budaya organisasi dalam rangka memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

3. Bagi Sekolah Menengah Atas Negeri 8

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, sekolah disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional. Kepala sekolah diharapkan mampu menjadi teladan, menginspirasi, serta melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan sehingga tercipta iklim kerja yang saling mendukung.

Sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman agar guru dapat bekerja secara optimal. Lingkungan yang positif, hubungan kerja yang harmonis antar guru dan staf, serta tersedianya sarana dan prasarana yang memadai akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Dalam rangka mendorong kinerja guru secara berkelanjutan, sekolah juga disarankan untuk menyusun indikator kinerja yang jelas dan terukur, serta memberikan penghargaan atau apresiasi atas pencapaian yang diraih oleh guru. Program pengembangan profesional seperti pelatihan, workshop, serta pendampingan (*coaching*) sebaiknya dilakukan secara rutin guna meningkatkan kompetensi dan semangat kerja guru. Sekolah juga perlu membangun budaya organisasi yang positif dan terbuka, di mana komunikasi antara pimpinan dan guru dapat berlangsung secara konstruktif.

Hasil penelitian ini sebaiknya dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dan perencanaan strategis, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia, agar mutu pendidikan di sekolah terus meningkat secara menyeluruh.