

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Tambun Selatan. Peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh dan signifikan secara parsial, meskipun pengaruhnya bersifat marginal terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah ini. Temuan ini mengkonfirmasi dengan sebagian besar penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh dan signifikan.
2. Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan. Temuan ini konsisten dengan banyak penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor utama pendorong kinerja guru.
3. Lingkungan Kerja (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Meskipun secara teori lingkungan kerja penting, dalam konteks penelitian ini, pengaruhnya tidak nyata. Temuan ini berbeda dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga membuka peluang untuk penelitian lanjutan guna memahami faktor-faktor kontekstual yang mungkin mempengaruhi.
4. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y). Secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian

sebelumnya, yang menunjukkan bahwa kombinasi faktor-faktor organisasi dan individu dapat secara efektif mendorong kinerja tenaga pendidik.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dari penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menimbulkan gangguan dan kurangnya hasil penelitian. Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain mencakup hal – hal sebagai berikut :

1. Penelitian hanya dilakukan di wilayah Sumberjaya, Kecamatan Tambun Selatan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke daerah lain yang mungkin memiliki preferensi dan perilaku yang berbeda.
2. Keterbatasan pengetahuan penulis dalam membuat dan menyusun tulisan ini, sehingga perlu diuji kembali kendalanya di masa depan.
3. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga sehingga membuat penelitian kurang maksimal.
4. Adanya kemampuan responden yang kurang dalam memahami pernyataan pada kuesioner dan juga kejujuran dalam mengisi kuesioner sehingga ada kemungkinan membuat hasilnya kurang akurat.
5. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Sehingga perlu di kembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti variabel lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Tambun Selatan, maka beberapa saran yang peneliti dapat sampaikan, berikut:

1. Bagi Sekolah
Memberikan informasi dan rekomendasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru melalui pengelolaan gaya kepemimpinan,

motivasi kerja dan lingkungan kerja yang lebih baik. Dan Memberikan pemahaman tentang pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam mengajar.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan terhadap kinerja guru di sekolah. Di samping itu diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas keseharian sebagai guru, sehingga mampu bersama sama semua pihak sekolah meningkatkan proses belajar mengajar.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Selanjutnya diharapkan dapat menjadi acuan referensi dan selain itu juga dapat juga menggunakan variabel – variabel yang lebih banyak dan lebih variatif, atau mencari variabel baru yang dapat mempengaruhi Kinerja Guru.

