

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan sebagaimana tergambar pada BAB IV, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai t hitung $>$ t tabel = $3.155 > 2,042$ dengan nilai signifikan $0.002 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Sehingga dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Adapun nilai pengaruhnya dapat dilihat pada *Standardized Coefficients* Beta = 0.463 atau sama dengan 46,3%.
2. Nilai t hitung $>$ t tabel = $2,973 > 2,042$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Sehingga dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Adapun nilai pengaruhnya dapat dilihat pada *Standardized Coefficients* Beta = 0.437 atau sama dengan 43,7%.
3. Nilai F hitung $>$ F tabel = $27,910 > 4,17$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel Motivasi (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) secara bersama (simultan) berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Sehingga dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Adapun nilai pengaruhnya dapat dilihat pada nilai *Adjusted R Square* pada *model summary* = 0.650 atau setara dengan 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari kesimpulan di atas, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Sekolah

Bagi Sekolah, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja guru, karena dengan meningkatkan kinerja para guru, maka visi, misi dan tujuan sekolah dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan. Dari hasil penelitian ini, didapat beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh peneliti, yaitu :

- a. Sekolah dapat mengoptimalkan motivasi pada guru dengan cara menekankan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*) dalam organisasi dengan cara menganggap guru sebagai mitra, sehingga terjalin ikatan emosional yang kuat antara kepala sekolah dan guru.
- b. Untuk lingkungan kerja, dimulai dari staff paling atas atau kepala

sekolah harus bisa membuat lingkungan kerja yang harmonis, kekeluargaan nya serta membuat guru bisa meningkatkan kinerja mereka dengan baik jika dari lingkuan kerjanya sangat baik dan bagus.

- c. Pada variabel kinerja guru, faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja guru adalah kualitas mengajar yang dihasilkan dan kemampuan guru dalam bekerja sama untuk itu diharapkan bahwa SMK Negeri 1 Kabupaten Tangerang dapat menciptakan suasana kerja yang mengutamakan kerja sama tim dengan tidak mengabaikan kualitas mengajar yang dihasilkan sehingga membuat kinerja guru dan sekolahan menjadi lebih baik.

2. Bagi Akademis

Bagi kalangan akademis diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.