

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA YP UNILA Bandar Lampung. Selain itu, disajikan pula saran-saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak sekolah maupun peneliti selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, regresi parsial (uji t), dan regresi simultan (uji F), maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMA YP UNILA. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, mampu meningkatkan kinerja guru. . Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja guru.
2. Komunikasi terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMA YP UNILA. Komunikasi yang efektif, mencakup keterbukaan, empati, serta kesamaan persepsi, dapat memperlancar koordinasi tugas dan mendukung pencapaian tujuan pembelajaran.
3. Motivasi terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Motivasi intrinsik seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab terbukti mendorong guru bekerja lebih antusias, konsisten, dan berorientasi pada hasil.
4. Lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, mendorong motivasi, dan meningkatkan kualitas kinerja guru secara menyeluruh.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada guru SMA YP Unila sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke sekolah lain dengan kondisi yang berbeda.
2. Variabel independen hanya mencakup tiga faktor, yaitu lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi, padahal kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan dan budaya organisasi.
3. Penelitian ini menggunakan metode survei kuesioner sehingga data yang diperoleh sangat bergantung pada kejujuran responden.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.3.1 Saran Teoritis

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti budaya organisasi, loyalitas, dan kepemimpinan.
2. Dapat dilakukan penelitian dengan metode campuran (*mix methods*) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam, misalnya dengan wawancara mendalam (*in-depth interview*) selain kuesioner.

5.3.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, serta data penelitian memenuhi asumsi klasik untuk analisis regresi. Selain itu, variabel independen yang diteliti, yaitu lingkungan kerja, kerjasama tim, dan komunikasi, terbukti secara signifikan memengaruhi kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan mendukung, terutama melalui kepemimpinan kepala sekolah yang mendorong partisipasi dan masukan dari guru, dapat meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan agar sekolah-sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung dengan mendorong partisipasi dan masukan dari guru, serta meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan kolaboratif untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Komunikasi yang efektif dan terbuka, terutama melalui pembagian informasi yang relevan dan dukungan positif dari kolega, dapat meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, disarankan agar sekolah-sekolah dapat meningkatkan kualitas komunikasi internal dengan memastikan transparansi informasi dan membangun budaya positif di tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik
3. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru, meskipun beberapa guru menunjukkan ketahanan dalam menghadapi tekanan atau beban tugas. Oleh karena itu, disarankan agar sekolah-sekolah dapat terus meningkatkan motivasi guru dengan menyediakan peluang pengembangan profesional, memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi, serta membangun lingkungan kerja yang mendukung, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.
4. Penelitian ini merekomendasikan agar sekolah-sekolah dapat memprioritaskan pengembangan kinerja guru melalui bimbingan dan monitoring yang efektif, serta pemanfaatan hasil penilaian kinerja sebagai dasar pengembangan profesional. Dengan demikian, sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik, meskipun terdapat beberapa perbedaan persepsi tentang efektivitas bimbingan dan monitoring saat ini.