

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, telah dilakukan melalui serangkaian analisis data secara mendalam dan menghasilkan temuan yang berbeda antar variabel. Untuk memberikan rangkuman dari gambaran menyeluruh dan temuan utama penelitian, kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja sudah memadai secara fisik dan psikologis, namun belum mampu menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja guru.
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, yang menghasilkan kinerja yang baik
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menandakan bahwa meskipun lingkungan kerja baik, namun motivasi kerja guru di pengaruhi oleh faktor-faktor yang lebih kompleks.
4. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung akan memiliki motivasi kerja yang lebih baik karena merasa positif dalam mengerjakan pekerjaannya.

5. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, terdapat kemungkinan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
6. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Artinya, motivasi tidak dapat menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
7. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Berarti motivasi kerja belum bisa menjembatani pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan dijabarkan dalam bentuk analisis yang mendalam, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Guru PAUD di Kecamatan Paguyangan

a. Variabel Kinerja Guru

Guru PAUD di Kecamatan Paguyangan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya, tidak hanya dalam hal kemampuan mengajar dikelas. Tetapi juga dalam merencanakan pembelajaran, penguasaan materi, penggunaan metode pembelajaran yang inovatif, serta evaluasi hasil belajar siswa. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, berbagi pengalaman antar guru dan pemanfaatan teknologi pendidikan yang sesuai dengan karakteristik

anak usia dini. Dengan demikian, mutu pendidikan di PAUD dapat terus berkembang optimal.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Melihat hasil yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka pihak sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik yang nyaman, bersih, aman dan tertata rapi akan mendukung kelancaran proses pembelajaran. Sementara itu lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan dari pimpinan dan budaya kerja positif akan membantu guru merasa lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

c. Variabel Kepuasan Kerja

Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor seperti penghargaan, kesempatan berkembang, gaji dan komunikasi yang efektif. Guru yang merasa dihargai dan dipenuhi kebutuhannya akan memiliki rasa puas yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan dedikasi terhadap pekerjaannya.

d. Variabel Motivasi Kerja

Melihat hasil motivasi kerja yang belum bisa menjembatani kedua variabel, motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan melakukan penghargaan yang baik pada setiap guru, baik bersifat finansial maupun nonfinansial, seperti apresiasi langsung, kesempatan

mengikuti pelatihan dan pemberian tanggung jawab sesuai dengan kompetensinya. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat guru lebih bersemangat dalam bekerja, berusaha mencapai target pembelajaran dan memberikan kontribusi terbaik bagi sekolah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengakui bahwa dalam penelitian yang dilakukan masih memiliki banyak keterbatasan. Maka dari itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian dengan menambah jumlah variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, seperti kompetensi profesional, dukungan manajemen sekolah, sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, diharapkan dapat menambah responden atau melibatkan wilayah penelitian yang lebih luas, sehingga hasil yang akan didapat lebih dapat memberikan kontribusi empiris yang lebih kuat terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.