

BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil uji t dalam pengujian hipotesis pertama dan kedua, serta uji F dalam pengujian hipotesis ketiga ternyata signifikan pada $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan penelitian ini sebagai berikut:

1. Sertifikasi guru terhadap kinerja guru berpengaruh positif secara parsial. Kontribusi sertifikasi guru terhadap kinerja guru sangat kuat, yakni sebesar 81%, artinya sertifikasi guru yang diterima oleh guru mempengaruhi kinerja guru. Maka dapat diambil asumsi bahwa guru MI dan SMP di Yayasan Miftahul Huda Cengkareng dan Yayasan Ad-Da'wah sudah mampu meningkatkan kinerja mereka sebagai

tuntutan untuk menjadi profesional pasca bersertifikat.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru. Kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja guru sangat kuat, yakni sebesar 82%, artinya peningkatan lingkungan kerja yang baik akan mendukung meningkatnya kinerja guru di Yayasan Miftahul Huda Cengkareng dan Yayasan Ad-Da'wah Duri Kosambi.
3. Hubungan sertifikasi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru berpengaruh secara simultan di Yayasan Miftahul Huda Cengkareng dan Yayasan Ad-Da'wah Duri Kosambi sebesar 86%. Dengan persamaan regresi $Y = -3,939 + 0,455X_1 + 0,523 X_2$. Ini artinya apabila secara bersama-sama sertifikasi guru dan lingkungan kerjanya ditingkatkan maka kinerja guru yang dihasilkan pun akan meningkat secara signifikan. Variabel sertifikasi guru dan lingkungan kerja berkorelasi dengan kinerja guru

yakni sebesar 98,299 signifikan 0,000 maka sertifikasi guru dan lingkungan kerja berkorelasi dengan kinerja guru.

B. IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Dari hasil penelitian mengungkapkan adanya sertifikasi guru dan lingkungan kerja memberikan kontribusi serta pengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Miftahul Huda Cengkareng dan Yayasan Ad-Da'wah Duri Kosambi. Oleh karena itu, dengan adanya faktor-faktor tersebut maka selanjutnya dapat menjadi bahan informasi bagi sekolah atau yayasan sehingga diharapkan dapat langsung merespon masalah yang harus segera dibenahi. Sehingga dengan adanya informasi tersebut, maka dapat dijadikan landasan dalam rangka upaya peningkatan kinerja guru di sekolahnya.

Selain itu, dikarenakan dapat menjadi bahan informasi bagi lembaga terkait mutu kinerja guru mereka maka diharapkan lembaga dapat merespon langsung masalah yang harus segera dibenahi.

C. SARAN

Berdasarkan uraian simpulan dan implikasi hasil penelitian diatas, maka saran yang diberikan baik bagi guru, lembaga atau sekolah, maupun peneliti sendiri diuraikan sebagai berikut:

Bagi Guru

1. Sikap disiplin dan motivasi kerja yang dimiliki guru hendaknya ditingkatkan terutama yang berasal dari diri sendiri.
2. Memberikan inovasi di setiap pembelajarannya.
3. Dapat mengatur waktu dengan baik, terutama dalam rangka menyelesaikan perangkat administrasi.

Bagi Kepala Sekolah

1. Melakukan peningkatan atau pengembangan kualitas terhadap lingkungan kerja yang ada seperti sarana dan prasarana yang memadai, serta fasilitas yang mendukung agar dalam bekerja para guru menjadi lebih nyaman dan kondusif sehingga dapat

memberikan pengaruh baik terhadap kinerja para guru tersebut.

2. Memberikan suatu reward atau penghargaan bagi guru atas prestasi kerjanya agar dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.
3. Sanksi tegas hendaknya diberikan kepada guru yang melanggar aturan sekolah.