

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak bersertifikasi (studi kasus pada SMK Darusallam Gedangan) dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Darusallam Gedangan.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Darusallam Gedangan.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Darusallam Gedangan.
4. Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Darusallam Gedangan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis memberikan beberapa saran atas hasil penelitian adalah:

a. Bagi Instansi (SMK Darusallam Gedangan)

1. Sekolah hendaknya lebih memperhatikan kesejahteraan guru yang belum bersertifikasi di lingkungannya.
2. Sekolah hendaknya lebih memperhatikan kebutuhan akan sarana-prasarana penunjang dalam pembelajaran sehingga para guru dapat bekerja lebih optimal.
3. Sekolah hendaknya memberikan perhatian lebih terhadap guru yang belum bersertifikasi agar mampu meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak terhadap kinerja yang semakin meningkat.

b. Bagi para guru

1. Guru hendaknya lebih meningkatkan motivasi kerjanya agar mampu memberikan sumbangsih nyata dalam pengembangan sekolah.
2. Guru hendaknya memberikan sumbangsih lebih baik pemikiran atau tenaga didalam menata lingkungan sekolah yang lebih baik dan nyaman untuk seluruh aspek yang berada didalamnya.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi oleh penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja seseorang. Harapan dari peneliti, penelitian selanjutnya menabahkan variabel lain sehingga hasilnya lebih komprehensif dan lebih baik dibandingkan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Acman: *accounting and management journal*, 1(2), 109.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif*, Xvi(1), 84–90.
- Mangkunegara Anwar. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : *Remaja Rosdakarya*
- Achmad Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Badriyah, Mila. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung :CV Pustaka Setia.
<http://repository.unsoed.ac.id/14643>
- Bangun, Wilson. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga
- Basyiruddin Usman. (2002). *Media Pendidikan*. Jakarta: Ciputat Press.
- Chatib, M. (2011). *Gurunya Manusia*. Bandung: Kaifa Learning.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. (2010). *Strategi Belajar Mengajar* Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. (2013). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Ribeka Cipta.
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2015). *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. (2011). *Teknologi Komunikasi dan Informasi Pembelajaran*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mardani. (2023). *Kebijakan tentang Tunjangan Guru Tahun 2023 Sri Mulyani.* https://prsoloraya.pikiran-rakyat.com/ekonomi/pr_1116508486/
- Maulida, dkk.(2019). *Pengaruh Kompensasi, lingkungan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMAN 4 Sampang.* Surabaya: UBS.
- Nurchahyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit "Dwi Jaya." *Khasanah Ilmu*, 6(2), 78–85.
- Permendikbud. (2018). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah. *Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RI*, 53(9), 1689 1699.
- Suwanto dan Priansa. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: PT BPFE.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung:Refika Aditama.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & Rd* (M. Dr. Ir. Sutopo.S.Pd (Ed.); 1 Sampai 2). Alfabeta.
- Winardi, (2001). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen* , Cetakan Pertama,PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo (2009). *Manajemen Kinerja, Jakarta, Rajawali Pers*, Edisi Kedua. Cetakan Ketiga
- Zulnaldi, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sumbang Kabupaten Banyumas.* <http://repository.unsoed.ac.id/14643>