

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab V ini akan dibahas mengenai kesimpulan, implikasi dan saran dari penelitian yang berjudul “Hubungan Persepsi terhadap Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru MIN di Kabupaten Lampung Utara”.

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan pada bab terdahulu, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- 1.1.1 Terdapat hubungan antara persepsi keterampilan manajerial dengan kinerja guru dengan kadar kekuatan hubungan sebesar 0,57.6, maka dapat dikatakan bahwa sekitar 57.6 % varian skor kinerja guru dapat dijelaskan oleh keterampilan manajerial. mengandung arti bahwa semakin baik keterampilan manajerial seorang kepala Madrasah, maka semakin baik pula kinerja guru
- 1.1.2 Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dengan kadar kekuatan hubungan sebesar 0,757 maka dapat dikatakan bahwa sekitar 75,7 % varian skor kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja. Mengandung arti bahwa semakin baik motivasi kerja seorang guru, maka semakin baik pula kinerja

- 1.1.3 Terdapat hubungan antara keterampilan manajerial dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan kadar kekuatan hubungan sebesar 0,451 maka dapat dikatakan bahwa sekitar 45,1 % varian skor kinerja guru dapat dipengaruhi secara bersama-sama oleh keterampilan manajerial dan motivasi kerja.

1.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas diketahui bahwa variabel bebas yang diteliti baik secara terpisah maupun secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hal ini mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan manajerial dan motivasi kerja.

1.2.1 Upaya Meningkatkan Keterampilan Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian ini, persepsi guru atas keterampilan manajerial kepala madrasah memberikan sumbangan yang positif terhadap peningkatan kinerja guru disamping faktor yang lain. Sehingga persepsi guru atas keterampilan manajerial kepala madrasah harus menjadi bagian yang terintegratif dari kinerja guru. Kepala madrasah perlu berpikir secara antisipatif dan proaktif guna membangun persepsi yang positif dari guru selaku bawahannya di sekolah. Artinya kepala madrasah harus dapat melakukan pembaharuan kemampuan, ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya secara terus menerus guna meningkatkan mutu pendidikan di madrasah yang dipimpinnya.

Berkenaan dengan hal tersebut perlu dilakukan berbagai upaya diantaranya: 1) memberikan pelatihan-pelatihan tentang keterampilan manajerial kepala madrasah, 2) melakukan bimbingan melalui program kepengawasan di satuan pendidikan, 3) mendorong para kepala madrasah untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. bagi pengambil kebijakan rekrutmen kepala Madrasah harus sesuai dengan ketentuan dan syarat yang berlaku.

1.2.2 Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja

Motivasi kerja tidak dibawa sejak lahir, tetapi suatu proses yang dipelajari, dilatih, ditingkatkan dan dikembangkan. adapun kiat-kiat untuk menumbuhkan motivasi kerja: (1) tetapkan tujuan (*goal setting*), yakin dan bersugestilah bahwa kita dapat berubah, (2) susunlah target yang realistis, kita harus meraih peningkatan dalam setiap kurun waktu 2 atau 3 poin dalam seminggu, (3) belajar menggunakan bahasa prestasi. Gunakan kata-kata optimistik, misalnya “masih ada peluang lagi”, jadikan konsep ini sebagai budaya berpikir, berperilaku dan kebiasaan kita yang kurang menguntungkan, (5) perkuat motivasi. kekayaan motivasi membuat kita tidak kehabisan pemasok daya penggerak. fokus pada motivasi intrinsik (dalam diri). sentuhan perasaan dan pikiran rasional serta manfaatkan motivasi dari orang-orang terdekat.

Selanjutnya, agar seorang guru dapat memiliki kinerja yang baik, guru harus memiliki kemampuan untuk bekerja, tidak cukup hanya memiliki sikap, minat, tetapi juga motivasi dan kapasitas atau kecakapan (*capacity*) untuk bekerja. kapasitas tersebut antara lain meliputi kemampuan, bakat,

keterampilan, latihan, peralatan dan teknologi yang dapat digunakan untuk mempunyai kinerja.

Agar motivasi kerja guru dapat meningkatkan kinerja guru, maka perlu adanya upaya yang dilakukan antara lain: menumbuhkan keinginan guru untuk berprestasi, memberikan kesempatan guru untuk maju dan berkarier, menjalin hubungan dengan atasan dan status, memberikan keamanan pekerjaan dan kehidupan pribadi, memberikan tempat kerja yang baik dan menyenangkan, memberikan gaji atau imbalan yang layak, memberi pengakuan dan penghargaan, memberikan kepercayaan melakukan pekerjaan dan perlakuan adil

1.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian seperti diuraikan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1.3.1 Saran untuk Guru

Kepada guru agar dapat menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi dan meningkatkan serta menciptakan disiplin yang baik pula. Kesadaran menumbuhkan motivasi kerja dan disiplin tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) yakni upaya peningkatan kinerja dan profesinya.

1.3.2 Saran untuk Kepala Sekolah

Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah hendaknya dapat memotivasi dan memberi kesempatan seluas-luasnya kepada guru untuk dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang telah mereka miliki. Kepala sekolah hendaknya memberikan kesempatan kepada guru untuk

menyampaikan aspirasinya, untuk mengeluarkan pendapatnya yang dilandasi dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan bersama.

1.3.3 Saran untuk Pengawas, Mapenda, Ka Kemenag

1.3.3.1 Memfasilitasi dan memberikan dukungan kepada kegiatan profesi seperti

MGMP dan MKKS, sehingga secara intensif kepala madrasah dan guru dapat meningkatkan wawasan, pengetahuan dan keterampilan.

1.3.3.2 Analisis dan pemetaan kebutuhan sekolah dalam kebijakannya dan mem-

berikan dukungan yang baik dengan memberikan perhatian baik moral maupun material.