

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa dari tiga variabel bebas yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah motivasi berprestasi. Hal ini dapat dilihat dalam uraian sebagai berikut:

- 5.1.1 Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,534$ dan koefisien determinasi sebesar $r_{xy}^2 = 0,334$. Hasil penelitian ini menunjukkan sumbangan supervisi kepala sekolah sebesar 33,4% terhadap peningkatan kinerja guru
- 5.1.2 Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,602$ dan koefisien determinasi sebesar $r_{xy}^2 = 0,435$. Hasil penelitian ini menunjukkan sumbangan motivasi berprestasi sebesar 43,5% terhadap peningkatan kinerja guru.
- 5.1.3 Terdapat pengaruh yang signifikan iklim sekolah (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,552$ dan koefisien determinasi sebesar $r_{xy}^2 = 0,316$. Hasil penelitian ini

menunjukkan sumbangan iklim sekolah sebesar 31,6% terhadap peningkatan kinerja guru.

5.1.4 Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah (X_{123}) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,921$ dan koefisien determinasi sebesar $r_{xy}^2 = 0,600$. Hasil penelitian ini menunjukkan sumbangan supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah secara bersama-sama sebesar 60% terhadap peningkatan kinerja guru.

5.2 Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi pengembangan teori-teori pendidikan tentang kinerja guru, supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi dan iklim sekolah dan implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja guru SD se-Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah.

5.2.1 Implikasi Teoritis

5.2.1.1 Implikasi yang Berkenaan dengan Teori Kinerja Guru

Penelitian ini telah membuktikan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi beberapa faktor. Kinerja guru akan sebanding dengan peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini adalah supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah. Dengan beracuan pada pemikiran di atas, guru hendaknya meningkatkan

perhatian pada supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah sehingga kinerjanya meningkat. Gibson, et al (2006:149) dan Hese dan Blachard (1993:5) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan yang dinyatakan dengan fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar yang bermutu melalui keakapan dan ketrampilan sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kinerja guru disekolah ditunjukkan oleh komitmen guru sebagai pengajar , pengabdian yang tulus, penguasaan dan memahami materi pelajaran dan metode belajar, menggunakan sumber belajar yang relevan , melaksanakan evaluasi dan mengadakan tindak lanjut, disiplin dalam mengajar dan patut menjadi sosok yang ditauladani oleh murid-muridnya.

5.2.1.2 Implikasi yang Berkenaan dengan Teori Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi kepala sekolah perlu diperhatikan oleh guru dan dilaksanakan oleh kepala sekolah sehingga dapat berperan dalam kinerja guru. Hal ini tidak akan muncul dengan sendirinya tanpa ada rangsangan dari luar diri sendiri. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah kepada guru akan membangkitkan kinerja yang diharapkan. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa untuk mencapai kinerja guru yang tinggi, maka supervisi kepala sekolah tidak dapat dilepas pisahkan dengan kinerja, karena faktor merupakan pendukung dalam membangkitkan semangat dan gairah guru dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihadapinya.

5.2.1.3 Implikasi yang Berkenaan dengan Teori Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi perlu diperhatikan dan dikembangkan oleh guru dan kepala sekolah sehingga dapat berperan dalam kinerjanya. Hal ini tidak akan muncul dengan sendirinya tanpa ada rangsangan dari luar diri sendiri. Meningkatnya motivasi berprestasi bagi guru akan membangkitkan kinerja yang diharapkan. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa untuk mencapai kinerja guru yang tinggi, maka motivasi berprestasi tidak dapat dilepas pisahkan dengan kinerja, karena faktor merupakan pendukung dalam membangkitkan semangat dan gairah guru dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihadapinya.

Selanjutnya, agar seorang guru dapat berkinerja dengan 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 berkinerja.

5.2.1.4 Implikasi yang Berkenaan dengan Teori Iklim Sekolah

Iklim sekolah perlu diperhatikan dan dikembangkan oleh guru dan kepala sekolah sehingga dapat berperan dalam kinerjanya. Hal ini tidak akan muncul dengan sendirinya tanpa ada rangsangan dari luar diri sendiri. Baiknya iklim sekolah akan membangkitkan kinerja guru yang diharapkan. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa untuk mencapai kinerja guru yang tinggi, maka iklim sekolah tidak dapat dilepas pisahkan dengan kinerja, karena faktor merupakan pendukung dalam membangkitkan semangat dan gairah guru dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihadapinya.

Agar iklim sekolah dapat meningkatkan kinerja guru, maka perlu adanya upaya yang dilakukan antara lain: menciptakan dan mengembangkan lingkungan yang kaya untuk pertumbuhan pribadi, menciptakan dan mengembangkan suasana aman nyaman dan tertib, sehingga pembelajaran berlangsung tenang dan menyenangkan.

5.2.2 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi pada kebijakan UPTD Pendidikan Kecamatan Bangunrejo sebagai penyelenggara pendidikan untuk :

5.2.2.1 Agar motivasi berprestasi 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.

3.2.2.2 Supervisi kepala sekolah perlu diperhatikan oleh guru dan dilaksanakan oleh kepala sekolah sehingga dapat berperan dalam kinerja guru. Hal ini tidak akan muncul dengan sendirinya tanpa ada rangsangan dari luar diri sendiri. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah kepada guru akan membangkitkan kinerja yang diharapkan. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa untuk mencap

3.2.2.3 Agar iklim sekolah dapat meningkatkan kinerja guru, maka perlu adanya upaya yang dilakukan antara lain: menciptakan dan mengembangkan lingkungan yang kaya untuk pertumbuhan pribadi, menciptakan dan mengembangkan suasana aman nyaman dan tertib, sehingga pembelajaran berlangsung tenang dan menyenangkan. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa untuk mencapai kinerja guru yang tinggi, maka antara supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah tidak dapat dilepas pisahkan dengan kinerja, karena ketiga faktor tersebut adalah merupakan pendukung dalam membangkitkan semangat dan gairah guru dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihadapinya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian , kesimpulan dan implikasi maka dapat disarankan kepada guru, kepala sekolah sebagai berikut :

5.3.1 Untuk Kepala Sekolah

Kepada kepala sekolah, hendaknya melakukan supervisi secara teratur dan berkala, menggunakan pendekatan kekeluargaan. Hal ini dimaksudkan agar tidak timbul salah persepsi antara guru dan kepala sekolah sehingga menimbulkan jarak antara kepala sekolah dengan guru. Pada akhirnya guru memiliki sikap yang positif terhadap kepala sekolah.

5.3.2 Untuk Guru

Kepada guru; perlu menumbuhkan motivasi berprestasi yang tinggi dan meningkatkan serta menciptakan iklim sekolah yang nyaman dan menyenangkan. Kesadaran menumbuhkan motivasi berprestasi dan

penciptaan iklim kerja sekolah 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.

5.3.3 Untuk UPTD Pendidikan Kec. Bangunrejo

Kepala UPTD Pendidikan dan Pengawas pembina, hendaknya bersama-sama kepala sekolah melakukan supervisi dan pembinaan terhadap guru secara rutin, agar kinerja guru akan lebih baik.