

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis dapat mengambil beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Medan Kota, dari tabel harga kritik  $r$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan jumlah responden = 75 orang diperoleh  $r\text{-tabel} = 0,227$ . Dengan demikian harga  $r_h > r_t$  yaitu  $0,572 > 0,227$  sehingga koefisien korelasi  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah signifikan. Dengan demikian Motivasi Berprestasi yang dimiliki guru mampu menunjang peningkatan kinerjanya, sehingga semakin tinggi Motivasi Berprestasi maka semakin baik kinerjanya.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Iklim Kerja dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Medan Kota, dari tabel harga kritik  $r$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan jumlah responden = 75 orang diperoleh  $r\text{-tabel} = 0,227$ . Dengan demikian harga  $r_h > r_t$  yaitu  $0,582 > 0,227$  sehingga koefisien korelasi  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah signifikan. Artinya semakin baik Iklim Kerja guru maka semakin baik pula kinerjanya.

3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama Motivasi Berprestasi dan Iklim Kerja dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Medan Kota dimana koefisien determinasi ( $R = 0,682 > 0,227$ ) adalah signifikan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian Motivasi Berprestasi dan Iklim Kerja mampu menunjang peningkatan kinerja guru sehingga semakin tinggi Motivasi Berprestasi dan Iklim Kerja maka semakin tinggi Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Medan Kota.

#### **B. Implikasi**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka dapat di rumuskan beberapa implikasi hasil penelitian ini. Perumusan implikasi penelitian menekankan pada upaya untuk meningkatkan Motivasi Berprestasi (X1) dan upaya menciptakan Iklim Kerja (X2) yang kondusif sehingga Kinerja Guru (Y) dapat ditingkatkan. Dengan terujinya ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Motivasi Berprestasi dan Iklim Kerja sangat erat hubungannya dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Medan Kota. Semakin tinggi Motivasi Berprestasi maka Kinerja Guru akan semakin baik pula. Semakin baik Iklim Kerja maka Kinerja Guru semakin tinggi pula. Semakin baik Motivasi Berprestasi dan Iklim Kerja secara bersama maka Kinerja Guru akan semakin baik.

Dari hasil temuan penelitian diperoleh Motivasi Berprestasi memberikan sumbangan efektif sebesar 22,55 % terhadap Kinerja Guru, dan Iklim Kerja sebesar 23,98 % terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Medan Kota.

### ***Upaya meningkatkan Motivasi Berprestasi untuk meningkatkan Kinerja Guru.***

Proses belajar mengajar yang efektif merupakan wujud kinerja guru. Proses pembelajaran yang dilakukan guru terjadi atas interaksi antara guru dengan siswa dalam kelas yang diarahkan untuk membentuk kompetensi pada diri siswa. Guru sebagai faktor utama yang paling menentukan dalam pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, diharapkan menjadi unsur utama dalam mengarahkan dan mendayagunakan semua sumber belajar dalam rangka memberikan layanan kepada siswa.

Seorang guru dapat mewujudkan kinerja apabila guru tersebut mempunyai Motivasi Berprestasi yang tinggi dan merupakan unsur utama dalam membentuk dorongan bersaing pada diri guru, pemecah berbagai masalah, kemungkinan untuk sukses, kemudahan sukses serta dampaknya terhadap lingkungan. Guru menjadi figur utama dalam menunjukkan keberhasilan belajar siswa sesuai dengan tuntutan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) yang ada sekarang dan selanjutnya menjadikan siswa mampu bertahan hidup dengan kondisi lingkungannya (life skill). Oleh karena itu dengan melakukan pendekatan maka upaya peningkatan Motivasi Berprestasi dapat dilakukan dengan jalan, **Pertama** memberlakukan aturan-aturan kedisiplinan secara tegas pada setiap guru dengan jalan memberikan peringatan dan hukuman bagi setiap guru yang tidak mematuhi aturan yang berlaku. **Kedua**, mengadakan perlombaan /penilaian guru berprestasi. Dalam kegiatan perlombaan guru secara individu atau kelompok yang dinyatakan juara diberikan hadiah sebagai

penghargaan atas prestasi yang dicapai. *Ketiga*, memberi kesempatan kepada guru untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan program atau bidang keahlian yang dimiliki guru. *Keempat*, memberikan insentif sebagai penghargaan kepada guru yang berprestasi, bukan didasarkan pada pembagian yang merata. *Kelima*, Kepala Sekolah, Pembantu Kepala Sekolah (atasan) harus menjadi teladan yang baik dalam berperilaku.

*Upaya menciptakan Iklim Kerja yang kondusif untuk meningkatkan Kinerja Guru*

Iklim kerja yang kondusif dapat menjamin pelaksanaan tugas pembelajaran yang terwujud melalui unjuk kerja guru di dalam kelas untuk melaksanakan pembelajaran sehingga tercapai tujuan pendidikan dan pengajaran. Kinerja guru dalam kelas tergantung kepada iklim kerja yang ada dalam suatu sekolah. Sebaliknya apabila iklim kerja dalam suatu sekolah tidak menentu atau tidak kondusif akan menimbulkan kejenuhan dan ketidaksenangan guru dalam mengajar dan menimbulkan kekecewaan yang pada akhirnya menghasilkan Kinerja guru yang rendah atau Kinerja Guru akan tidak terwujud dengan baik.

Oleh karena itu Iklim Kerja di sekolah perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh apabila diinginkan tumbuhnya Motivasi Berprestasi yang tinggi yang pada akhirnya menghasilkan Kinerja Guru yang tinggi karena guru dapat bekerja dengan baik dan mampu mencapai hasil yang optimal jika didukung oleh kondisi lingkungan kerja atau Iklim Kerja yang kondusif, hal ini dapat diwujudkan melalui *Pertama*, Penempatan personalia meliputi pemberian tugas yang sesuai

dengan keahlian dan pemerataan tugas sesuai dengan kemampuan. *Kedua*, pembinaan antar hubungan dan komunitas meliputi komunikasi interpersonal dan pen delegasian wewenang atau melakukan pertemuan berkala/rutin untuk membahas masalah yang berhubungan dengan cara kerja terutama cara kerja baru, agar dapat disosialisasikan pada guru yang lain. *Ketiga*, Dinamisasi dan pengembangan sekolah meliputi kerjasama sekolah dan penyusunan struktur organisasi sekolah. *Keempat*, mengharmonisasikan lingkungan belajar meliputi lingkungan sekolah dan lingkungan kelas, misalnya mengadakan lomba kebersihan agar seriap bagian memiliki motivasi untuk membuat lingkungan nyaman mungkin. *Kelima*, menghimpun dan memanfaatkan informasi meliputi penyediaan media komunikasi dan pengadaan perpustakaan.

Guru, dalam pelaksanaan tugas dan fungsi lingkup jabatannya dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut secara internal berupa Motivasi Berprestasi, kemampuan, pengetahuan tentang tugas di bidang pekerjaan dan mempunyai gambaran yang jelas tentang tujuan organisasi yang ingin dicapai dan juga memiliki inteligensi yang cukup. Selain itu faktor eksternal antara lain, Iklim Kerja merupakan faktor yang turut berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

### C. Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian tersebut di atas, berikut ini akan dikemukakan beberapa rekomendasi, yaitu :

1. Agar guru secara terus menerus meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi berprestasi yang pada hakekatnya adalah kondisi internal seorang guru yang mendorongnya untuk mencapai sebuah prestasi atau keberhasilan. Motivasi berprestasi menunjukkan adanya inisiatif, arah tindakan, intensitas, dan ketekunan perilaku seorang guru yang searah dengan tujuan pencapaian keberhasilan. Dorongan untuk mengejar dan meraih tujuan yang merupakan sasaran yang telah ditetapkan dalam pembelajaran. Seorang guru dengan dorongan ini berharap akan meraih sasaran dan melampaui atau mengembangkan keberhasilan atau prestasinya.
2. Untuk meningkatkan iklim kerja atau kondisi lingkungan yang harus diciptakan sedemikian rupa sehingga guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Lingkungan atau iklim yang kondusif, bagi guru akan mendorong pengembangan karier sesuai dengan minat, kebutuhan dan kemampuan guru. Iklim kerja yang tidak mendukung keinginan dan kemampuan guru atau personil sekolah sesuai dengan kebutuhan sekolah, tidak memungkinkan guru untuk mengembangkan kariernya sebagaimana yang diharapkan.
3. Guru dapat menunjukkan kinerjanya dalam menjalankan tugasnya secara rutin dan berkesinambungan sebagai upaya mencapai tujuan pendidikan dan

pengajaran melalui : kegiatan awal pembelajaran, kegiatan inti pembelajaran, dan kegiatan akhir pembelajaran.

4. Bila dilihat dari tingkat kecenderungan Motivasi Berprestasi, Iklim Kerja maupun Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Medan Kota berada pada kategori sedang, dengan demikian perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi secara terus menerus terhadap ketiga variabel maupun terhadap aspek lain yang belum dibahas dalam penelitian ini.
5. Direkomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih lanjut, mengingat belum dapat diperoleh hasil dan tujuan yang maksimal dalam penelitian akibat adanya beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini dan masih ada lagi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.