

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang, artinya semakin baik supervise kepala sekolah maka semakin baik juga motivasi berprestasi kerja guru MTs Sub Rayon 44 Kab. Deli Serdang.
2. Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi guru di MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik juga motivasi beprestasi kerja guru MTs Sub Rayon 44 Kab. Deli Serdang.
3. Terdapat pengaruh langsung positif persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang, artinya semakin baik persepsi tentang supervise kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru MTs Sub Rayon 44 Kab. Deli Serdang.
4. Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja guru MTs Sub Rayon 44 Kab. Deli Serdang.
5. Terdapat pengaruh pengaruh langsung positif motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di MTs Swasta Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang, artinya semakin

baik motivasi berprestasi guru maka semakin baik pula kinerja guru MTs Sub Rayon 44 Kab. Deli Serdang.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan temuan penelitian sebagaimana yang telah diuraikan i dapat diberikan implikasi sebagai berikut:

1. Dengan diterimanya hipotesis penelitian pertama yakni terdapat pengaruh langsung antara persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang, maka perlu ditingkatkan supervisi kepala sekolah untuk mengoptimalkan motivasi berprestasi guru MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang. Persepsi tentang supervisi kepala sekolah merupakan proses pembinaan atau pengobatan oleh kepala sekolah kepada guru dalam rangka untuk memperbaiki proses belajar mengajar. Sedangkan motivasi berprestasi merupakan dorongan yang didapat seseorang untuk berprestasi lebih baik dibanding hasil kerja orang lain.

Peningkatan persepsi tentang supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi dapat dilakukan melalui peran Kementerian Agama Bidang Pendidikan budaya organisasi dalam menentukan kepala MTs Swasta khususnya di Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang. Beberapa upaya yang dapat dilakukan Kementerian Agama Bidang Pendidikan terjadi antaranya: mengangkat guru berprestasi (terbaik) menjadi kepala sekolah, memberikan pelatihan penguatan kepala sekolah, dan sebagainya.

Peningkatan peran persepsi tentang supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi dapat dilakukan kepala sekolah melalui

perencanaan supervisi yang tepat. Beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah di antaranya: program dan jadwal supervisi, bimbingan dalam supervise, tujuan supervise, bantuan pemecahan masalah, dan evaluasi. Dengan adanya tindakan dari kepala sekolah, maka perencanaan supervisi pembelajaran dalam terjadwal dengan lebih baik. Selain itu upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam perbaikan supervisi pembelajaran adalah dengan memberikan evaluasi (umpan balik) terhadap hasil supervisi yang sudah dilakukan, sehingga hasil supervisi dapat memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Beberapa upaya yang dapat dilakukan di antaranya: membicarakan secara personal dengan guru hasil supervisi pembelajaran di kelas, memberikan bantuan perbaikan pembelajaran kepada guru tanpa merendahkan/ menyinggung perasaan guru, dan sebagainya. Tindakan lain yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam supervisi kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru adalah dengan mempererat hubungan personal antara dirinya dengan guru. Beberapa upaya yang dapat dilakukan di antaranya: terbuka kepada setiap permasalahan guru di sekolah, mencari tahu tentang kondisi para guru di sekolah, mengajak setiap guru berbicara tentang kendala dalam pembelajaran di kelas, dan sebagainya.

Peningkatan persepsi tentang supervisi oleh kepala sekolah untuk memotivasi guru bekerja lebih baik lagi dapat dilakukan melalui peran guru di sekolah.

Dalam hal ini guru sebagai objek supervisi harus bersedia menerima masukan yang diberikan kepala sekolah terkait kelemahan dalam pembelajaran di kelas.

Beberapa upaya yang dapat dilakukan guru di antaranya: menyadari

kekurangan pembelajaran di kelas sesuai hasil evaluasi kepala sekolah, memperbaiki kesalahan dalam pembelajaran di kelas, dan sebagainya.

2. Dengan diterimanya hipotesis penelitian kedua yakni terdapat pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten. Deli Serdang, maka perlu ditingkatkan budaya organisasi untuk mengoptimalkan motivasi berprestasi guru MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten. Deli Serdang.

Budaya organisasi merupakan yang dirasakan keseharian setiap guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah sesuai yang telah ditetapkan oleh peraturan sekolah. Sedangkan motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan yang didapat seseorang untuk berprestasi lebih baik dibanding hasil kerja orang lain. Tidak optimalnya budaya organisasi yang dirasakan guru dapat disebabkan oleh tidak mampu memfasilitasi kepentingan individu, sehingga setiap guru dalam organisasi akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi/sekolahnya.

Peningkatan budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi berprestasi dapat dilakukan melalui peran Kementerian Agama Bidang Pendidikan dalam memberikan apresiasi terhadap guru berprestasi khususnya pada guru MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten. Deli Serdang. Beberapa upaya yang dapat dilakukan Kementerian Agama Bidang Pendidikan budaya organisasi di antaranya: memberikan penghargaan kepada guru berprestasi, mengikutsertakan guru berprestasi tingkat kecamatan untuk berlomba di tingkat provinsi, memberikan insentif berupa bantuan pendidikan bagi guru-guru berprestasi, dan sebagainya.

Peningkatan budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi berprestasi dapat dilakukan kepala sekolah melalui peningkatan budaya organisasi guru di sekolah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah di antaranya: mengembangkan budaya organisasi yang bersifat positif, karena budaya sekolah yang bersifat positif mendukung peningkatan mutu pendidikan yang positif serta akan memberi warna tersendiri dan sejalan dengan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah.

Jika ingin meningkatkan motivasi kerja guru maka terlebih dahulu perlu meningkatkan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat ditingkatkan melalui kemampuan guru beradaptasi dengan lingkungan sekolah. Peningkatan budaya organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan kepala sekolah dan guru dalam pembagian tugas yang ada di sekolah untuk melihat dengan jelas apa yang menyebabkan seorang guru turut dalam setiap kegiatan di sekolah. Selain itu, perlu perbaikan kebiasaan-kebiasaan buruk seorang guru. Upaya untuk meningkatkan kebiasaan-kebiasaan buruk seorang guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan profesional sebagai guru. Dengan adanya perbaikan dalam hal ini akan memberikan pengaruh yang baik terhadap motivasi kerja guru.

3. Dengan diterimanya hipotesis penelitian ketiga yakni terdapat pengaruh langsung antara persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru MTs Swasta khususnya di Sub Rayon 44 Kab. Deli Serdang, maka perlu ditingkatkan persepsi tentang supervisi kepala sekolah, maka semakin baik juga kinerja guru MTs Swasta khususnya di Sub Rayon 44 Kabupaten. Deli Serdang.

Persepsi tentang supervisi kepala sekolah merupakan proses pembinaan atau pengobatan oleh kepala sekolah kepada guru dalam rangka untuk memperbaiki proses belajar mengajar. Sedangkan kinerja guru merupakan perilaku kerja guru yang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab dan wewenangnya.

Tidak optimalnya persepsi tentang supervisi kepala sekolah terlihat dari minimnya perencanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru. Selain itu kepala sekolah tidak melakukan evaluasi (umpan balik) terhadap hasil supervisinya. Minimnya pengaruh supervisi kepala sekolah yang dilakukan kepala sekolah juga terlihat dari kecilnya hubungan antara kepala sekolah dan guru dalam pelaksanaan supervisi di kelas.

Peningkatan persepsi tentang supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui peran Kementerian Agama Bidang Pendidikan budaya organisasi dalam menentukan kepala MTs Swasta khususnya di Sub Rayon 44 Kab. Deli Serdang. Beberapa upaya yang dapat dilakukan Kementerian Agama Bidang Pendidikan di antaranya: mengangkat guru berprestasi (terbaik) menjadi kepala sekolah, memberikan pelatihan penguatan kepala sekolah, pelatihan kepemimpinan, dan sebagainya.

Peningkatan perencanaan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan kepala sekolah melalui perencanaan supervisi yang tepat. Beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah di antaranya: program dan jadwal supervisi, bimbingan dalam supervisi, tujuan supervisi, bantuan pemecahan masalah, dan evaluasi

Dengan adanya tindakan dari kepala sekolah, maka perencanaan supervisi pembelajaran dalam terjadwal dengan lebih baik dan guru bersemangat mengikuti programnya. Selain itu upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam perbaikan supervisi kepala sekolah adalah dengan memberikan evaluasi (umpan balik) terhadap hasil supervisi yang sudah dilakukan, sehingga hasil supervisi dapat memberi kinerja guru yang lebih baik lagi. Beberapa upaya yang dapat dilakukan di antaranya: membicarakan secara personal dengan guru hasil supervisi pembelajaran di kelas, memberikan bantuan perbaikan pembelajaran kepada guru tanpa merendahkan/ menyinggung perasaan guru, dan sebagainya. Tindakan lain yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam supervisi pembelajaran untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan mempererat hubungan personal antara dirinya dengan guru. Beberapa upaya yang dapat dilakukan di antaranya: terbuka kepada setiap permasalahan guru di sekolah, mencari tahu tentang kondisi para guru di sekolah, mengajak setiap guru berbicara tentang kendala dalam pembelajaran di kelas, dan sebagainya. Peningkatan persepsi tentang supervisi kepala sekolah untuk menyemangati guru bekerja dapat dilakukan melalui peran guru di sekolah. Dalam hal ini guru sebagai objek supervisi harus bersedia menerima masukan yang diberikan kepala sekolah terkait kelemahan dalam pembelajaran di kelas. Beberapa upaya yang dapat dilakukan guru di antaranya: menyadari kekurangan pembelajaran di kelas sesuai hasil evaluasi kepala sekolah, memperbaiki kesalahan dalam pembelajaran di kelas, dan sebagainya.

4. Dengan diterimanya hipotesis penelitian keempat yakni terdapat pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja guru MTs Swasta

khususnya di Sub Rayon 44 Kabupaten. Deli Serdang, maka perlu ditingkatkan budaya organisai untuk mengoptimalkan kinerja guru MTs Swasta khususnya di Sub Rayon 44 Kabupaten. Deli Serdang.

Budaya organisasi merupakan yang dirasakan keseharian setiap guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah sesuai yang telah di tetapkan oleh peraturan sekolah. Sedangkan kinerja guru merupakan perilaku kerja guru yang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab dan wewenangnya.

Tidak optimalnya budaya organisasi yang dirasakan guru dapat disebabkan oleh tidak mengembangkan keterpaduan, loyalitas, dan komitmen organisasi. Peningkatan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui peran Kementerian Agama Bidang Pendidikan memberikan apresiasi terhadap guru berprestasi khususnya pada guru Mts Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang. Beberapa upaya yang dapat dilakukan Kementerian Agama Bidang Pendidikan di antaranya: memberikan penghargaan terhadap guru berprestasi, mengikutsertakan guru berprestasi tingkat kecamatan untuk berlomba di tingkat provinsi, memberikan insentif berupa bantuan pendidikan bagi guru-guru berprestasi, dan sebagainya.

Jika ingin meningkatkan kinerja guru maka terlebih dahulu perlu meningkatkan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat ditingkatkan melalui kemampuan guru beradaptasi dengan lingkungan sekolah. Peningkatan budaya organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan kepala sekolah dan guru dalam pembagian tugas yang ada di sekolah untuk melihat dengan jelas apa yang menyebabkan seorang guru turut dalam setiap kegiatan di sekolah. Selain itu, perlu perbaikan kebiasaankebiasaan buruk seorang guru.

Upaya untuk meningkatkan kebiasaankebiasaan buruk seorang guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan profesional sebagai guru. Dengan adanya perbaikan dalam hal ini akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja guru.

5. Dengan diterimanya hipotesis penelitian kelima yakni terdapat pengaruh langsung antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang, maka perlu ditingkatkan motivasi berprestasi untuk mengoptimalkan kinerja guru MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang.

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan yang didapat seseorang untuk berprestasi lebih baik dibanding hasil kerja orang lain. Sedangkan kinerja guru merupakan suatu perilaku kerja guru yang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab dan wewenangnya.

Tidak optimalnya motivasi berprestasi yang dirasakan guru dapat disebabkan oleh tidak jelasnya kondisi kerja di sekolah. Selain itu adanya kendala dalam pembayaran kompensasi (dana) sertifikasi bagi guru di sekolah.

Peningkatan motivasi berprestasi dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui peran Kementerian Agama Bidang Pendidikan dalam memperbaiki kondisi kerja di sekolah-sekolah, khususnya di MTs Swasta Sub Rayon 44 di Kabupaten Deli Serdang. Beberapa upaya yang dapat dilakukan Kementerian Agama Bidang Pendidikan di antaranya: membuat surat edaran tentang kondisi kerja yang harus ada di sekolah, memperbaiki sarana prasarana sekolah, membayarkan dana sertifikasi guru tepat waktu, dan sebagainya.

Peningkatan motivasi berprestasi dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan kepala sekolah melalui perbaikan kondisi kerja di sekolah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah di antaranya: memperbaiki kondisi kelas tempat guru mengajar, menyiapkan kondisi kerja yang mendukung setiap kegiatan guru, menyiapkan administrasi pencairan dana sertifikasi guru dari sekolah, dan sebagainya.

Peningkatan motivasi berprestasi untuk menyemangati guru bekerja lebih baik lagi dapat dilakukan melalui peran guru di sekolah. Dalam hal ini guru harus berusaha memperhatikan dan berusaha memperbaiki kondisi kerja dalam mendukung tugas-tugasnya. Beberapa upaya yang dapat dilakukan guru di antaranya: menjaga sikapnya dengan sesama penghuni sekolah, memanfaatkan sarana pembelajaran dengan tepat guna, dan sebagainya. Selain itu hal lain yang dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru dalam menyemangati dirinya bekerja adalah menyikapi dengan baik setiap pembayaran dana sertifikasi dari pemerintah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan guru di antaranya: memanfaatkan sebagian uang sertifikasi untuk peningkatan kemampuannya mengajar, menginvestasikan uang sertifikasi untuk tabungan hari tua, dan sebagainya.

C. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan kajian implikasi disarankan kepada beberapa pihak yang terkait dengan penelitian, sebagai berikut:

1. Kantor Kementerian Agama Bidang Pendidikan

Untuk memberikan pembinaan secara terus menerus kepada kepala sekolah dan guru terkhusus guru MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang

melalui pelatihan-pelatihan sekolah dan guru sehingga guru dan kepala sekolah memiliki kinerja yang baik.

2. Kepada Kepala MTs Swasta Sub Rayon 44 Kab Deli Serdang

Kepala sekolah disarankan untuk berlatih mengembangkan kemampuan instruksionalnya. Salah satunya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan kepemimpinan dari berbagai instansi untuk mengembangkan kemampuan dirinya. Selain itu kepala sekolah juga harus terus belajar dan berupaya untuk mendesain tugas setiap guru dalam mencapai target pekerjaan di sekolah.

Kepala sekolah disarankan untuk memberikan penghargaan (reward) bagi guru-guru yang berprestasi. Dengan adanya pemberian penghargaan yang tepat akan memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih baik. Selain itu, disarankan kepada sekolah untuk membangun kerjasama guru dalam bekerja di sekolah. Hal-hal yang mendorong guru untuk terus bekerja sama harus terus diupayakan kepala sekolah untuk memotivasi guru untuk bekerja lebih baik.

3. Kepada Guru

Untuk memperbaiki pembelajaran di kelas, kepada guru disarankan untuk mengevaluasi cara mengajar di kelas berdasarkan hasil supervisi kepala sekolah. Selain itu disarankan kepada guru untuk berkeinginan melatih kemampuan mengajarnya, untuk mendapatkan hasil yang lebih baik di kelas.

Untuk meningkatkan budaya organisasi, kepada guru disarankan untuk menerima segala bentuk penghargaan terhadap prestasi, komunitas sekolah yang tertib, pemahaman tujuan sekolah, ideologi sekolah yang kuat, partisipasi orang tua siswa, kepemimpinan kepala sekolah, dan hubungan akrab diantara

guru. yang diberikan sekolah maupun Kementerian Agama Bidang Pendidikan budaya organisasi.

Untuk meningkatkan motivasi berprestasinya, kepada guru disarankan untuk bersedia terlibat dalam memperbaiki kondisi kerja di sekolah. Selain itu, kepada guru juga disarankan untuk bersedia memanfaatkan sebaik-baiknya sarana mengajar yang ada di sekolah.

4. Kepada Peneliti

Sebagai bahan bandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari.

