

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Ditemukannya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja staf pengajar STKIP GL Kutacane Nanggroe Aceh Darussalam, pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Koefisien korelasi untuk hubungan antara kedua variabel tersebut adalah sebesar 0,72. Persamaan garis regresi yang diperoleh adalah  $\hat{y} = 43,96 + 0,72 X_1$ . Hal ini menunjukkan bahwa makin tinggi motivasi kerja, maka kinerja staf pengajar juga akan meningkat. Sebaliknya, makin rendah motivasi kerja, maka kinerja staf pengajar juga makin rendah. Hasil koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,51 dapat diartikan bahwa 51 % varians kinerja staf pengajar ditentukan oleh motivasi kerja. Mengenai kinerja diungkapkan oleh para ahli seperti yang dikemukakan oleh Sagala (2007:180) bahwa “kinerja merupakan suatu fungsi *motivasi* dan kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.
- b. Ditemukannya hubungan yang positif dan signifikan antar pelatihan dengan kinerja staf pengajar STKIP GL Kutacane, pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Koefisien korelasi untuk hubungan antara kedua variabel tersebut adalah sebesar 0,78. Persamaan garis regresi yang diperoleh adalah  $\hat{y} = 32,95 + 0,79 X_2$ . Hal ini

menunjukkan bahwa jika pelatihan meningkat, maka kinerja staf pengajar juga akan meningkat. Demikian pula sebaliknya, makin rendah kinerja staf pengajar maka pelatihan dalam rangka peningkatan keterampilan juga makin rendah. Hasil koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,60 dapat diartikan bahwa 60 % varians kinerja staf pengajar ditentukan oleh kinerja pelatihan staf pengajar.

Hal tersebut senada dengan pendapat Gibson (1987:73), model teori kinerja individu terdiri dari “variabel kemampuan dan keterampilan (pelatihan), latar belakang pribadi dan demografis”. Menurut Gibson (1987:74) “ yaitu teori variabel kemampuan dan keterampilan (Pelatihan) merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu”

- c. Ditemukannya hubungan secara sendiri dan bersama-sama yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan pelatihan dengan kinerja staf pengajar STKIP GL Kutacane, pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Koefisien korelasi untuk hubungan antara kedua variabel tersebut adalah sebesar 0,63. Persamaan garis regresi yang diperoleh adalah  $\hat{y} = 1,32 + 0,15 X_1 + 0,84X_2$  ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dan pelatihan meningkat secara bersama-sama, maka kinerja staf pengajar juga akan meningkat. Demikian pula sebaliknya, makin rendah kinerja staf pengajar maka motivasi kerja dan pelatihan dalam rangka peningkatan keterampilan juga makin rendah. Hasil koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,39 dapat diartikan bahwa 39 % varians kinerja staf pengajar ditentukan oleh motivasi kerja dan pelatihan. Hal ini senada dengan pendapat Gibson

(1987:74) yaitu teori Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

## **B. Implikasi**

Implikasi menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah keterlibatan atau keadaan terlibat. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, maka upaya-upaya yang diberikan sebagai implikasi penelitian adalah berikut :

1. Implikasi dengan Ketua Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Gunung Leuser perlu membangun motivasi kerja yang lebih baik lagi karena motivasi kerja yang baik akan membangun kerjasama yang baik yang dapat meningkatkan atau membuat seseorang akan lebih puas dengan pekerjaannya. Ketua STKIP GL sebelum mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah internal perlu mempertimbangkan banyak hal dengan melibatkan pihak-pihak eksternal, sehingga hasil keputusan yang diambil menunjukkan mekanisme yang terprogram dan terencana, tanggap terhadap persoalan mempunyai perencanaan yang baik termasuk dalam pembuatan struktur organisasi dan mempunyai sistem dan prosedur yang merupakan bagian dari upaya meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja yang baik akan membangun kerja sama dan hubungan yang baik sesama anggota dan selanjutnya kinerjanya akan semakin baik pula.
2. Implikasi dengan Ketua Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Gunung Leuser perlu membuat pelatihan kerja staf pengajar, karena staf pengajar yang mempunyai pelatihan yang baik maka kinerjanya akan semakin

baik pula. Oleh karena itu perlu meningkatkan pelatihan staf pengajar baik dalam kebutuhan kebutuhan dalam pemenuhan sarana maupun prasarana dalam proses pembelajaran. Staf pengajar yang kurang menjalani pelatihan akan mengurangi semangat bekerjanya yang akibatnya kinerjanya juga akan berkurang, karena kinerja yang baik harus dibarengi dengan keterampilan yang baik.

3. Implikasi dengan Ketua Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Gunung Leuser perlu memperbaiki kinerjanya dengan membuat atau menciptakan suatu inisiatif atau prakarsa dalam bekerja atau pada saat proses pembelajaran, sehingga dalam proses pembelajaran para peserta didik tertarik terhadap materi dan penyampaian materi yang diberikan. Dengan menciptakan inisiatif mendorong siswa tersebut akan lebih termotivasi dalam belajar pada akhirnya akan meningkatkan kemampuannya dalam penguasaan materi atau manajemen pembelajaran. Dengan lebih banyak belajar atau membaca buku-buku yang terbaru tentang materi pembelajaran, mengikuti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan materi pembelajarannya pula, maupun juga mengikuti seminar-seminar, lokakarya atau sejenisnya. Selain itu dalam berkomunikasi dengan mahasiswa harus dikembangkan dan dijalin dengan baik karena melalui komunikasi yang baik penyampaian materi atau proses pembelajaran akan semakin baik artinya interaksi antara staf pengajar dan mahasiswa yang baik akan membuat suasana proses pembelajaran akan terserap dengan baik, dengan demikian cita-cita pendidikan Tri Dharma Perguruan Tinggi akan terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi, maka disarankan :

#### 1. Ketua Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Gunung Leuser :

##### a. Motivasi kerja

Sebaiknya Ketua Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Gunung Leuser membangun motivasi kerja yang baik, mempunyai komitmen dan melaksanakannya secara konsisten, misalnya dalam pengangkatan jabatan ketua dengan memperhatikan prestasi yang dimiliki oleh calon ketua tersebut, dan bagi staf pengajar yang berprestasi diberi penghargaan dengan menaikkan jabatan atau kenaikan pangkat otomatis, agar staf pengajar tersebut tetap menunjukkan kinerja yang semakin baik.

##### b. Pelatihan

Sebaiknya Ketua Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Gunung Leuser dalam mengangkat staf pengajar atau ketua terlebih dahulu mengadakan seleksi dengan mengukur pelatihan-pelatihan apa saja yang sudah mereka ikuti, agar dalam melaksanakan tugas nantinya bila sudah bekerja mereka akan menunjukkan kinerja yang baik.

#### 2. Staf Pengajar

##### a. Motivasi kerja

Sebaiknya konsisten meningkatkan motivasi kerja yang telah dibuat oleh perguruan tinggi tersebut, misalnya patuh terhadap aturan-aturan yang sudah dibuat tidak menempatkan kepentingan pribadi atau keluarga diatas kepentingan perguruan tinggi sehingga melanggar aturan-aturan yang sudah dibuat dengan beralaskan kepentingan keluarga.

b. Pelatihan

Sebaiknya staf pengajar berlatih dengan mengikuti pelatihan-pelatihan. Perlu menyadari dirinya sebagai seorang staf pengajar yang baik yaitu mampu memecahkan masalah belajar yang dihadapi mahasiswa, bersikap tenang dalam menghadapi mahasiswa yang nakal dan ribut, tidak menunjukkan wajah yang kesal jika gagal menghadapi masalah pembelajaran segera memperbaiki diri jika ada kesalahan yang dibuat serta mengutamakan tugas mengajar dari pada tugas yang lain diluar tugas sebagai staf pengajar.

3. Penelitian lain, yaitu supaya dapat menjadi bahan pertimbangan baginya dalam mengembangkan penelitian tentang bagaimana meningkatkan kinerja staf pengajar STKIP diluar variabel motivasi kerja dan pelatihan.

