

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian dan analisis data mengenai pengaruh dimensi *employee engagement* (*vigor*, *dedication*, *absorption*) dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama pada penelitian ini diterima, yang artinya terdapat pengaruh *Vigor* secara parsial (sendiri) dengan arah positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Dilihat dari nilai koefisien variabel *Vigor* sebesar 0,548, tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (5,905) > t_{tabel} (1,97346)$ .
2. Hipotesis kedua pada penelitian ini diterima, yang artinya terdapat pengaruh *Dedication* secara parsial (sendiri) dengan arah positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Dilihat dari nilai koefisien variabel *Dedication* sebesar 0,169, tingkat signifikansi sebesar  $0,031 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (2,179) > t_{tabel} (1,97346)$ .
3. Hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima, yang artinya terdapat pengaruh *Absorption* secara parsial (sendiri) dengan arah positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Dilihat dari

nilai koefisien variabel *Absorption* sebesar 0,170, tingkat signifikansi sebesar  $0,042 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (2,045) > t_{tabel} (1,97346)$ .

4. Hipotesis keempat pada penelitian ini diterima, yang artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara parsial (sendiri) dengan arah positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Dilihat dari nilai koefisien variabel Motivasi Kerja sebesar 0,246, tingkat signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (2,294) > t_{tabel} (1,97346)$ .
5. Hipotesis lima dari hasil uji simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} 76,183 > F_{tabel} 2,24$ . Sedangkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dimensi *employee engagement* (*vigor, dedication, absorption*) dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Pada nilai R Square sebesar 0,633 atau 63,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dimensi *employee engagement* (*vigor, dedication, absorption*) dan motivasi kerja dapat menjelaskan kinerja pengawas sekolah sebesar 63,3% dan sisanya 36,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan guna penyempurnaan dan pengembangan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Masalah yang muncul dalam penelitian pada variabel kinerja mengenai kurang dapat melakukan waktu kerja yang efektif dengan kemampuan dan kreatifitas

yang dimiliki pengawas hal ini yang dapat menurunkan kinerja pengawas, saran yang dapat peneliti berikan yaitu pengawas sekolah harus memberikan dan menerapkan kompetensi kepribadian yang dapat dijadikan etika dalam kepengawasan, dalam kompetensi ini pengawas harus lebih kreatif dalam bekerja dan memecahkan masalah, selain itu pengawas juga dapat membuat kompetensi penelitian dengan cara menyusun karya tulis ilmiah KTI yang dapat bermanfaat dalam pengembangan kreatifitas dan kemampuan diri pribadi pengawas dan juga manfaat dalam membina guru dan kepala sekolah.

2. Selain itu masalah yang muncul mengacu pada kuantitas kerja yang dinyatakan bahwa masi ada pengawas yang kurang mampu bekerja melebihi target yang sudah ditugaskan, maka saran yang dapat peneliti berikan yaitu untuk dinas pendidikan khususnya perlu mengevaluasi lebih lanjut mengenai hasil kerja yang pengawas sesuai tuposkinya dan membandingkan target dan hasil yang telah dicapai pengawas apakah sudah sesuai dengan standart kerja pengawas atau belum. Selain itu juga meningkatkan produktifitas kerja pengawas selain pekerjaan pokoknya pengawas juga dapat meningkatkan produktifitas dengan cara memberikan kegiatan monitoring dari dinas pendidikan seperti monitoring guru penggerak dan monitoring untuk kompetensi siswa.
3. Masalah yang muncul dalam penelitian pada variabel *Vigor* mengenai ketahanan/kekuatan mental yaitu pengawas kurang dapat melakukan pekerjaan sendiri yang dirasa sulit tanpa dibantu oleh orang lain. Saran peneliti dalam masalah ini yaitu untuk pengawas sekolah hendaknya secara mandiri harus terus

update dalam informasi pekerjaannya dan melakukan kompetensi secara mandiri sehingga pengawas sekolah dapat mengembangkan dirinya dalam kesulitan yang dilakukan saat bekerja tanpa harus dibantu oleh orang lain dan juga Dinas Pendidikan Provsu hendaknya memberikan pelatihan dan pengembangan bagi pengawas untuk meningkatkan kompetensi kinerja juga meningkatkan kemandirian dalam bekerja. Karena dengan cara tersebut pengawas sekolah dapat mampu menghadapi berbagai situasi yang mungkin terjadi ketika terjadi perubahan tugas ataupun peran yang telah diberikan.

4. Masalah yang muncul dalam penelitian pada variabel Dedication mengenai Antusias dalam melakukan pekerjaan yaitu mengenai hal baru yang muncul ketika saat bekerja yang membuat pengawas merasa tertantang hal baru ini belum sepenuhnya ada ketika pengawas melakukan pekerjaan. Saran yang dapat peneliti berikan adalah Perlu pengembangan pada diri pribadi pengawas, pengawas harus terus update dalam informasi dengan mengikuti webinar yg diselenggarakan oleh kementrian dan lembaga lain, dan juga aktif mengikuti platform merdeka mengajar dengan memanfaatkan akun belajar.id, serta aktif dalam organisasi, sehingga dengan cara tersebut antusias pengawas dalam bekerja akan meningkat karna munculnya kegiatan kegiatan baru diluar tugas pokok pengawas sekolah, hal ini yang nantinya akan meningkatkan kinerja pada setiap diri pribadi pengawas.
5. Masalah yang muncul dalam penelitian pada variabel Absorption mengenai pada merasa waktu berjalan begitu cepat, hal ini dilihat dari masi ada pengawas yang

belum dapat merasakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan membuat mereka belum dapat larut di dalam pekerjaannya sehingga lupa waktu. Saran yang dapat peneliti berikan yaitu untuk pengawas sekolah perlu lebih meningkatkan fokus dalam pekerjaannya, memberikan semangat energi yang positif saat melakukan pekerjaan, menumbuhkan rasa memiliki pekerjaan tersebut sehingga dalam melakukan pekerjaan pengawas sekolah dapat menikmatinya dengan senang tanpa terbebani ketika bekerja, hal ini akan membuat kinerja pengawas menjadi lebih baik karna sudah tertanam di diri pengawas rasa senang, nyaman, rasa memiliki dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

6. Selain itu juga kurangnya peran aktif pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara yang membuat kurangnya keinginan pengawas untuk dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan, salah satu cara agar pengawas termotivasi dalam pengembangan dirinya yaitu dengan peran pemimpin atau kepala dinas yang bisa saja selalu memberikan penghargaan terhadap pengawas yang berprestasi baik secara materil ataupun moril, memberikan pelatihan yang lebih berbobot agar bisa dipelajari untuk seluruh pengawas sekolah dinas pendidikan provinsi sumatera utara. Hasil penelitian ini bisa dijadikan masukan dan menentukan kebijakan untuk menyusun strategi agar dapat meningkatkan kinerja pengawas sekolah.
7. Harapan penulis untuk peneliti selanjutnya adalah dapat meneliti lebih lanjut terkait dengan variabel lain di luar variabel penelitian ini, baik yang berhubungan secara internal maupun faktor-faktor eksternal, yang berhubungan dengan organisasi atau instansi dengan lingkungannya seperti budaya, pelatihan,

kepemimpinan dan lain sebagainya, dan juga peneliti selanjutnya perlu menggunakan metode lain sebagai alat penelitian.



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY