BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dari hasil pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan sekolah terhadap kinerja mengajar guru maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Berdasarkan hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan Sekolah (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y) secara simultan/bersama. Artinya H_0 ditolak sedangkan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kualitas lingkungan sekolah tinggi maka kinerja mengajar guru pun akan tinggi dan sebaliknya jika motivasi kerja dan kualitas lingkungan sekolah rendah maka kinerja mengajar guru pun akan rendah. Besarnya koefisien determinasi pada kolom variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Sekolah (X_2) terhadap variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) adalah sebesar 0,575 atau 57,5%. Artinya Kinerja Mengajar Guru dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 57,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Berdasarkan hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa skor rata-rata jawaban responden untuk variabel motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan PGII Bandung sebesar **4,06**. Skor tersebut jika dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban

responden, angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19atau berada pada kategori tinggi. Hal ini mengandung arti bahwa motivasi kerja sebagian besar guru di Yayasan Pendidikan PGII Bandung tinggi, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru yang tinggi akan membuat keberhasilan sekolah untuk mencapai tujuan yaitu memperoleh hasil belajar siswa dan mutu sekolah yang meningkat

c. Berdasarkan hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa skor rata-rata jawaban responden untuk variabel lingkungan sekolah pada Yayasan Pendidikan PGII Bandung yaitu sebesar **3,99**. Skor tersebut jika dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan sekolah di Yayasan Pendidikan PGII Bandung, berada pada kategori baik hal ini menunjukkan bahwa kondisi Lingkungan sekolah memiliki karakteristik yang unik karena terkait erat dengan siswa sebagai pelanggan utama pendidikan.keberartian pendidikan salah satunya dilihat dari seberapa puas atau keterserapan lulusan (siswa) oleh lingkungan luar sekolah tersebut, kelengkapan. Kenyamanan sarana dan prasarana fisik penunjang pembelajaran, hubungan antara guru dengan kepala sekolah, hubungan guru dengan sesama guru, Hubungan antara guru dengan siswa ditunjukkan dengan seberapa besar perhatian guru terhadap perkembangan siswa, dan memberikan dorongan untuk belajar dengan lebih baik kepada para siswa

d. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru di Yayasan Pendidikan PGII. Artinya H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tinggi maka kinerja mengajar guru pun akan tinggi dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kinerja mengajar guru pun akan rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan nilai korelasi yang diperoleh untuk X_1 (Motivasi Kerja) dengan Y (Kinerja Mengajar Guru) sebesar 0,711 Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja mengajar guru dan besarnya koefisien determinasi variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) adalah sebesar 0,505 atau 50,5 %. Artinya Kinerja Mengajar Guru dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja sebesar 50,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru di Yayasan Pendidikan PGII artinya H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hasil perhitungan korelasi yang diperoleh untuk X_2 (lingkungan sekolah) dengan Y (Kinerja Mengajar Guru) sebesar 0,650 berarti jika kualitas lingkungan sekolah tinggi maka kinerja mengajar guru pun akan tinggi dan sebaliknya jika kualitas lingkungan sekolah rendah maka kinerja guru pun akan rendah. Hal ini ditunjukkan dari besarnya koefisien determinasi variabel Lingkungan Sekolah (X_2)

terhadap variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) adalah sebesar 0,422 atau 42,2 %. Artinya Kinerja Mengajar Guru dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Sekolah sebesar 42,2%, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa skor rata-rata jawaban responden untuk variable kinerja mengajarguru pada Yayasan Pendidikan PGII Bandung yaitu sebesar **4,30**. Skor tersebut jika dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka tersebut berada pada rentang 4,20 – 5,00atau berada pada kategori sangat tinggi.Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan mengajar yang dilakukan guru di Yayasan PGII Bandung sudah sangat sesuai dengan yang diharapkan. Kegiatan kinerja mengajar guru dijelaskan dalam Permendiknas No. 41 tahun 2007 tentang standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah yang mengungkapkan bahwa pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari Rencana Pelaksanaan Pembelajaran yang meliputi: kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup.Wujud dari kinerja guru yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan menilai hasil belajar siswa, sehingga kinerja guru dapat dikatakan efektif apabila penampilan prilaku kinerja guru dilihat pada saat mengajar dan melaksanakan tanggung jawabnya, mampu mengontrol diri, menyesuaikan dengan tuntutan siswa yang akhirnya dapat mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis dalam penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan sekolah terhadap kinerja mengajar guru di Yayasan Pendidikan PGII Bandung ini, dapatlah kiranya dikemukakan beberapa saran bagi berbagai pihak yang berkepentingan dengan pengembangan kinerja mengajar guru disekolah antara lain

1. Bagi Pemerintah dan Lembaga Penyelenggara Sekolah

Pemerintah dan atau lembaga penyelenggara dan pengelola sekolah perlu memperhatikan dan menindaklanjuti upaya peningkatan kinerja para guru melalui pelatihan, seminar, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan rapat kerja yang di lakukan secara berkala hal ini sangat di perlukan guna meningkatkan motivasi dalam kompetensi mengajar agar ambisi para guru dalam mengajar dapat meningkat dan upaya pemenuhan kebutuhan akan sarana dan prasarana sekolah, mengingat ketersediaan sarana dan prasaran ini merupakan factor penunjang kelancaran proses pembelajaran yang berlangsung pada pihak sekolah tersebut. Kurang memadainya ketersediaan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran ini sudah akan menjadi kendala dan penghambat dalam proses pencapaian tujuan pembelajaran.

2. Bagi Pengelola Sekolah dan Tenaga Pendidik

Kontribusi motivasi kerja dan lingkungan sekolah terhadap kinerja mengajar guru yang dikaji dalam penelitian ini secara umum menunjukkan adanya

keterkaitan yang sangat erat namun, dalam beberapa hal masih diperlukan perhatian khusus demi peningkatan kinerja guru antara lain:

- Kepala Sekolah sebagai manajer utama di sekolah dapat menciptakan suasana yang kondusif, sehingga setiap komponen lembaga pendidikan di sekolah khususnya guru akan memperoleh keleluasaan untuk mengembangkan dan meningkatkkan potensi dirinya sehingga dapat meningkatkan kinerja mengajar guru dan hubungan antara kepala sekolah dengan guru berjalan harmonis dan Mekanisme dan pola kepemimpinan dalam organisasi sekolah yang perlu lebih demokratis agar motivasi guru dapat ditingkatkan. dan sistem manajemen sekolah yang merupakan organisasi yang bersifat non profit harus di kelola dengan lebih terbuka.

- Tenaga Pendidik, Metode dan pendekatan pembelajaran yang lebih difokuskan pada upaya menciptakan suasana pembelajaran yang menarik dan menyenangkan bagi siswa agar mutu pembelajaran dan mutu pendidikan dapat dimaksimalkan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini telah terbukti adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan lingkungan sekolah terhadap kinerja mengajar guru, namun dari kedua variable tersebut baru mencapai 57,5 % ini berarti bahwa masih cukup besar pengaruh faktor lain yang menentukan kinerja guru yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar, dengan demikian hal ini dapat dijadikan dasar

pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang lebih mendalam dengan memperhatikan factor-faktor lainnya yang mungkin turut berperan terhadap peningkatan kinerja mengajar guru diantaranya adalah: kepemimpinan, fasilitas, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, dan fakor lainnya.