

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Gambaran dari setiap variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:
  - a. Gambaran tingkat lingkungan kerja pada kategori sangat kondusif hal ini dapat dilihat dari indikator lingkungan kerja pada posisi tertinggi dan terendahnya. Lingkungan kerja non fisik pada pengukuran hubungan guru dan karyawan lain menempati posisi tertinggi, sedangkan penilaian terendahnya pada lingkungan kerja fisik pada pengukuran ketersediaan tempat istirahat.
  - b. Gambaran tingkat pelatihan guru berada pada kategori sangat efektif hal ini dapat dilihat dari indikator lingkungan kerja pada posisi tertinggi dan terendahnya, yaitu Indikator Peserta pelatihan menunjukkan keinginan yang tinggi untuk memahami isi pelatihan, sedangkan indikator terendahnya pada ketetapan materi dengan tujuan.
  - c. Gambaran tingkat motivasi berprestasi berada pada kategori sangat kuat, hal ini dapat dilihat dari indikatornya pada posisi tertinggi dan terendahnya. Indikator tertinggi yakni kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power-nPow*) pada pengukuran keinginan untuk memiliki kedudukan yang tertinggi, sedangkan indikator dengan nilai terendah yakni kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation-nAff*) pada pengukuran kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
  - d. Gambaran tingkat *teacherpreneurship* berada pada kategori sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari indikatornya pada posisi tertinggi dan terendahnya. Indikator tertinggi yakni *technical skill* pada pengukuran kemampuan dalam penguasaan pendekatan, metode, dan strategi untuk melaksanakan pembelajaran, sedangkan indikator terendahnya pada indikator *conceptual skill* pada pengukuran membuat karya ilmiah dan *human skill* pada pengukuran kemampuan memotivasi siswa.

Respita Haniva, 2024

PERAN MEDIASI MOTIVASI BERPRESTASI PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN GURU TERHADAP TEACHERPRENEURSHIP GURU EKONOMI SMA SE-KABUPATEN BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- 2) Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap motivasi berprestasi. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja, maka motivasi berprestasi semakin kuat.
- 3) Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap *teacherpreneurship*. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi *teacherpreneurship*.
- 4) Terdapat pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap *teacherpreneurship*. Artinya semakin kuat motivasi berprestasi, maka semakin tinggi *teacherpreneurship*.
- 5) Terdapat pengaruh positif pelatihan guru terhadap motivasi berprestasi. Artinya semakin efektif pelatihan guru, maka semakin kuat motivasi untuk berprestasi.
- 6) Terdapat pengaruh positif pelatihan guru terhadap *teacherpreneurship*. Artinya semakin efektif pelatihan guru, maka semakin tinggi *teacherpreneurship*.
- 7) Terdapat peran mediasi motivasi berprestasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap *teacherpreneurship*. Artinya motivasi berprestasi menjadi perantara antara pengaruh lingkungan kerja terhadap *teacherpreneurship*.
- 8) Terdapat peran mediasi motivasi berprestasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap *teacherpreneurship*. Artinya motivasi berprestasi menjadi perantara antara pengaruh pelatihan guru terhadap *teacherpreneurship*.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai peran mediasi motivasi berprestasi terhadap pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan guru terhadap *teacherpreneurship* pada guru ekonomi SMA se-Kabupaten Bandung, implikasi penelitian ini dengan mempertimbangkan indikator variabel tertinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja non-fisik, khususnya hubungan guru dengan karyawan lainnya, berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi guru untuk mencapai kedudukan terbaik dalam karir guru.

- 2) Lingkungan kerja non-fisik juga berpengaruh positif terhadap *teacherpreneurship*. Lingkungan kerja yang kondusif terutama dalam hal hubungan kerja yang harmonis, dapat meningkatkan kemampuan dan keinginan guru untuk menguasai pendekatan, metode, dan strategi dalam pembelajaran, sehingga mendorong mereka menjadi *teacherpreneur*.
- 3) Motivasi berprestasi, yang tercermin dalam keinginan memiliki kedudukan terbaik (n-pow), berpengaruh positif terhadap *teacherpreneurship*. Guru yang termotivasi untuk mencapai kedudukan tertinggi cenderung lebih mampu mengembangkan keterampilan teknis yang diperlukan untuk menjadi *teacherpreneur*.
- 4) Pelatihan guru yang efektif, dengan semangat peserta yang tinggi untuk memahami isi materi pelatihan, berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi. Pelatihan yang mampu membangkitkan antusiasme peserta membantu guru meningkatkan motivasi untuk mencapai prestasi tertinggi.
- 5) Pelatihan guru yang efektif juga berpengaruh positif terhadap *teacherpreneurship*. Pelatihan yang berhasil meningkatkan semangat peserta untuk memahami materi akan memperkuat penguasaan guru atas pendekatan, metode, dan strategi pembelajaran, yang merupakan kunci dalam pengembangan *teacherpreneurship*.
- 6) Peran mediasi motivasi berprestasi pada pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap *teacherpreneurship* berpengaruh positif. Lingkungan kerja yang kondusif, terutama dalam hal hubungan interpersonal, melalui motivasi untuk mencapai kedudukan terbaik, dapat memperkuat kemampuan guru dalam menguasai teknik pembelajaran, sehingga mendorong guru menjadi *teacherpreneur*.
- 7) Peran mediasi motivasi berprestasi pada pengaruh pelatihan guru terhadap *teacherpreneurship* juga berpengaruh positif. Pelatihan yang efektif, dengan meningkatkan motivasi berprestasi guru untuk mencapai kedudukan tertinggi, dapat memperkuat penguasaan guru atas pendekatan dan strategi pembelajaran, yang pada akhirnya mendorong guru menjadi *teacherpreneur*.

### 5.3 Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian dan implikasi dari penelitian mengenai peran lingkungan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan guru terhadap *teacherpreneurship* pada guru ekonomi SMA se-Kabupaten Bandung, maka penulis memberikan rekomendasi sebagai berikut:

- 1) Indikator terendah variabel lingkungan kerja adalah pada indikator lingkungan kerja fisik yakni pada pengukuran ketersediaan tempat istirahat, oleh sebab itu perlu adanya upaya yang dilakukan oleh berbagai pihak untuk meningkatkan fasilitas tempat istirahat. Sekolah sebaiknya menyediakan dan meningkatkan fasilitas tempat istirahat yang memadai dan nyaman bagi para guru. Hal ini dapat meliputi ruang istirahat yang dilengkapi dengan perabotan yang nyaman, akses ke minuman dan makanan ringan (kantin yang representatif), serta suasana yang tenang dan mendukung relaksasi. Selain itu konsultasi dengan guru sangat dibutuhkan, dengan melakukan konsultasi dan survei kepada para guru pihak sekolah dapat memahami kebutuhan dan preferensi mereka terkait fasilitas istirahat. Ini dapat membantu dalam merancang tempat istirahat yang sesuai dengan harapan mereka.
- 2) Indikator terendah pada variabel pelatihan guru adalah pada indikator materi yakni pada pengukuran ketetapan materi dengan tujuan pelatihan, oleh sebab itu perlu adanya upaya yang dilakukan oleh berbagai pihak untuk meningkatkan indikator tersebut melalui revisi materi pelatihan. Materi pelatihan sebaiknya direvisi secara berkala untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan pelatihan dan kebutuhan para guru. Materi yang kurang relevan atau tidak sesuai dengan tujuan harus diperbaiki atau diganti. Keterlibatan praktisi dan ahli juga dibutuhkan, karena dengan melibatkan praktisi pendidikan dan ahli dalam proses penyusunan materi pelatihan dapat memastikan bahwa materi yang diberikan adalah yang paling *up-to-date* dan aplikatif. Selain itu, pelatihan berbasis kebutuhan juga diperlukan. Dengan menyusun program pelatihan yang berbasis pada analisis kebutuhan guru (*Training Needs Assessment*) akan memastikan materi yang disampaikan benar-benar relevan dengan kondisi dan tantangan yang dihadapi oleh guru di lapangan.

- 3) Indikator terendah motivasi berprestasi adalah pada indikator kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation-nAff*) yakni pada pengukuran kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*). Oleh sebab itu, perlu adanya upaya yang dilakukan oleh berbagai pihak untuk meningkatkan indikator tersebut melalui pemberian penghargaan dan pengakuan, dengan mengimplementasikan sistem penghargaan yang menghargai prestasi dan usaha guru akan meningkatkan motivasi guru untuk berprestasi. Penghargaan ini bisa berupa sertifikat, insentif, atau pengakuan formal dalam rapat atau acara sekolah. Kemudian program mentoring juga diperlukan, dengan membangun program mentoring di mana guru-guru senior memberikan bimbingan dan dukungan kepada guru-guru yang lebih muda atau yang sedang menghadapi tantangan akan meningkatkan motivasi guru-guru. Hal ini juga dapat meningkatkan perasaan maju dan pencapaian. Selain itu, peluang pengembangan diri sangat dibutuhkan. Karena dengan menyediakan berbagai peluang pengembangan diri bagi guru (seperti workshop, seminar, dan kesempatan studi lanjut) dapat meningkatkan kemampuan dan rasa percaya diri mereka.
- 4) Indikator terendah *teacherpreneurship* adalah pada indikator *conceptual skill* pada pengukuran kemampuan membuat karya ilmiah dan indikator *human skill* pada pengukuran kemampuan memotivasi siswa. Oleh karena itu, sekolah dapat menyediakan program pelatihan khusus yang difokuskan pada peningkatan kemampuan membuat karya ilmiah. Ini bisa mencakup workshop penulisan akademik, seminar penelitian, dan bimbingan dari pakar di bidang yang relevan. Dengan memberikan dukungan dan sumber daya yang tepat, guru dapat lebih percaya diri dan terampil dalam menghasilkan karya ilmiah yang berkualitas. Selanjutnya untuk meningkatkan kemampuan memotivasi siswa, sekolah dapat mengadakan pelatihan keterampilan interpersonal dan psikologi pendidikan. Pelatihan ini bisa meliputi teknik motivasi, strategi pengelolaan kelas, serta metode untuk mengenali dan mengatasi hambatan belajar siswa. Selain itu, pemberian umpan balik yang konstruktif dan penghargaan atas pencapaian

siswa dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih mendukung dan memotivasi.

- 5) Bagi Pemerintah, untuk meningkatkan *teacherpreneurship* di kalangan guru, pemerintah dapat memainkan peran kunci dengan mengambil berbagai langkah strategis untuk menciptakan kebijakan yang mendukung pengembangan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru, seperti menyediakan fasilitas yang memadai, meningkatkan hubungan kerja yang harmonis, dan memberikan dukungan administrasi yang kuat. Selain itu, pemerintah perlu mengembangkan program pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan, yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga memotivasi guru untuk mencapai prestasi lebih tinggi. Program pelatihan ini sebaiknya mencakup aspek-aspek kewirausahaan dan inovasi dalam pendidikan untuk mempersiapkan guru menjadi *teacherpreneur* yang efektif.
- 6) Bagi Komunitas, untuk meningkatkan *teacherpreneurship*, penting untuk memperkuat komunitas profesional guru ekonomi SMA. Sekolah dan pemerintah daerah dapat mendukung pendirian dan pengembangan komunitas atau forum diskusi yang memfasilitasi pertukaran ide dan praktik terbaik di antara guru. Komunitas ini dapat mengadakan pertemuan reguler, workshop kolaboratif, atau platform daring untuk berbagi pengalaman dan solusi terkait pengembangan inovasi dalam pendidikan.
- 7) Bagi Pengembang Platform dan Sumberdaya, direkomendasikan seiring dengan meningkatnya penggunaan teknologi dalam pendidikan, penting untuk mengembangkan platform dan sumber daya online yang mendukung pengembangan *teacherpreneurship*. Pemerintah daerah dan lembaga terkait dapat berinvestasi dalam pembuatan atau pengembangan platform daring yang menyediakan materi pelatihan tambahan, tutorial, dan sumber daya pendukung untuk guru. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan aksesibilitas terhadap informasi dan pendidikan kontemporer, tetapi juga memfasilitasi kolaborasi antara guru dari berbagai sekolah dan daerah.
- 8) Bagi Pengembang kolaborasi guru, direkomendasikan untuk mengintensifkan *teacherpreneurship*, kolaborasi antara sekolah dengan industri dan komunitas

lokal perlu ditingkatkan. Pemerintah daerah dapat memfasilitasi kemitraan ini melalui program-program seperti pertukaran belajar guru, kunjungan lapangan, atau proyek kolaboratif. Dengan berpartisipasi dalam inisiatif ini, guru dapat memperluas jaringan mereka, mengembangkan proyek inovatif, dan menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan dunia pendidikan yang berkembang.

- 9) Bagi Peneliti Selanjutnya, direkomendasikan untuk melakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi *teacherpreneurship*. Peneliti juga dapat mengkaji pengaruh variabel-variabel ini pada guru dari berbagai mata pelajaran dan di daerah yang berbeda untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Menggunakan metode penelitian campuran (*mixed methods*) juga dianjurkan untuk memperoleh data kualitatif dan kuantitatif yang lebih kaya dan mendalam. Penelitian lanjutan juga dapat mengeksplorasi bagaimana interaksi antara motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan pelatihan guru dapat dioptimalkan untuk mendukung *teacherpreneurship* yang berkelanjutan dan berdampak positif pada peningkatan kualitas pendidikan.