

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, analisis, dan pembahasan terhadap masalah penelitian, maka dapat diambil kesimpulan beberapa hal berikut:

1. Kinerja pengawas sekolah dasar di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang rata-rata berada pada kategori sangat tinggi. Kinerja pengawas diukur dengan tiga dimensi yakni dimensi usaha yang dicurahkan, dimensi kemampuan individual, dan dimensi dukungan organisasional.
2. Kemampuan kerja pengawas sekolah dasar di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang berada pada kategori sangat tinggi. Kompetensi kerja ini diukur dari dua dimensi yakni dimensi kemampuan supervisi akademik dan dimensi kemampuan supervisi manajerial.
3. Motivasi kerja pengawas sekolah dasar di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang berada pada kategori sangat tinggi. Motivasi kerja diukur dengan dua dimensi yakni dimensi faktor *hygiene (dissatisfier)* dan dimensi motivator (*satisfier*).
4. Kemampuan kerja (X_1) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pengawas (Y) termasuk kuat dan positif. Kontribusi kemampuan kerja secara langsung terhadap kinerja pengawas sekolah dasar di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang sebesar 56,8% dalam kategori tinggi.
5. Motivasi kerja (X_2) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pengawas (Y) termasuk kuat dan positif. Kontribusi motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja pengawas sekolah dasar di lingkungan

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang sebesar 46,4% dalam kategori tinggi.

6. Secara simultan Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Pengawas (Y) Sekolah Dasar di Lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang termasuk kuat dan positif dengan kontribusi sebesar 63% dalam kategori tinggi; sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh faktor lain misalnya faktor kesempatan, proses rekrutmen dan seleksi, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, pengetahuan, pengalaman, pengambilan keputusan, dan lain-lain.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat diberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang dapat meningkatkan kemampuan individual pengawas sekolah melalui pemberian *reward* yang dapat mendorong pencapaian prestasi pengawas sekolah karena dengan adanya *reward* maka pengawas sekolah akan merasa dihargai prestasi atas kerja kerasnya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Dalam dimensi dukungan organisasional dengan aspek pelatihan dan pengembangan juga terlihat bahwa pengawas belum diaktifkan sebagai narasumber seminar atau lokakarya guru sehingga bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang dapat lebih memberikan dukungan kepada pengawas sekolah dengan memberikan kesempatan bagi pengawas sekolah untuk berperan aktif menjadi narasumber dalam seminar/lokakarya bagi para guru dan kepala sekolah.
3. Pengawas dinilai belum mampu merencanakan kegiatan pengembangan guru dan kepala sekolah sehingga guru dan kepala sekolah belum dapat

Merinda Noorma Novida Siregar, 2013

Kontribusi Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar Di Lingkungan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Magelang

mengembangkan kemampuan mereka. Direkomendasikan kepada pengawas sekolah untuk lebih memahami bahwa untuk pencapaian mutu layanan belajar, seluruh anggota sekolah memiliki peran masing-masing guna memberikan layanan yang terbaik sehingga kemampuan seluruh komponen perlu dikembangkan.

4. Dalam dimensi motivator (*satisfier*) dimana hal inilah yang membuat karyawan mencurahkan lebih banyak usaha sehingga dapat meningkatkan kinerjanya terutama dalam aspek pengakuan atas penghargaan masih jarang diterima oleh pengawas. Oleh karena itu direkomendasikan kepada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang untuk lebih menghargai prestasi yang dicapai pengawas sekolah dengan memberikan penghargaan atau *reward* misalnya dengan penambahan imbalan yang layak bagi pengawas berprestasi ataupun secara non-finansial dengan mempublikasikan pengawas sekolah yang berprestasi untuk meningkatkan aspek pengakuan bagi pengawas sekolah karena mereka akan merasa lebih bangga dengan prestasi kerjanya dan akan selalu berusaha mencapai prestasi dalam bekerja serta memberikan inspirasi bagi pengawas sekolah yang lain. Namun, bagi pengawas jangan hanya karena *reward* yang dijanjikan, tetapi harus selalu senantiasa bekerja keras mencapai prestasi kerja demi meningkatkan mutu pendidikan. Selain itu juga pengawas sekolah merasa jarang untuk berharap dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi karena tidak pernah memperoleh kesempatan untuk dipromosikan. Oleh karena itu, direkomendasikan bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang untuk lebih memberikan kesempatan bagi pengawas sekolah untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.
7. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengambil faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja seperti faktor kesempatan, proses rekrutmen dan seleksi, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan

Merinda Noorma Novida Siregar, 2013

Kontribusi Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar Di Lingkungan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Magelang

kerja, pengetahuan, pengalaman, pengambilan keputusan, dan lain-lain. Selain itu, untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pengawas sekolah dapat dicoba diukur dengan persepsi kepala sekolah dan guru sebagai pihak yang diberikan layanan oleh pengawas atau persepsi pihak Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga yang memberikan penilaian sehingga kemungkinan pengukuran yang dilakukan lebih objektif.



Merinda Noorma Novida Siregar, 2013

Kontribusi Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar Di Lingkungan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Magelang

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