

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji kinerja mengajar guru yang dipengaruhi faktor pelatihan peningkatan kompetensi dan motivasi kerja.

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Gambaran pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik guru SD Negeri di Kecamatan Pondok Aren diukur melalui esensi materi pelatihan, metode pelatihan, instruktur pelatihan, kesesuaian waktu, fasilitas pelatihan dan dampak pelatihan termasuk kategori sangat tinggi. Skor rata-rata jawaban tertinggi diperoleh untuk dimensi esensi materi pelatihan dalam kategori sangat tinggi. Rata-rata Skor yang terendah adalah untuk dimensi fasilitas pelatihan dengan kategori tinggi
2. Gambaran motivasi kerja guru SD di Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan diukur melalui Motif, Harapan, dan Insentif termasuk kategori baik. Skor rata-rata tertinggi diperoleh untuk dimensi motif dalam kategori tinggi. Skor yang terendah adalah untuk dimensi insentif dengan kategori tinggi.
3. Kinerja mengajar guru SD Negeri di Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan diukur melalui tiga dimensi, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, termasuk kategori sangat tinggi. Skor rata-rata tertinggi diperoleh untuk dimensi merencanakan pembelajaran dalam kategori sangat tinggi. Skor yang terendah adalah untuk dimensi evaluasi kategori sangat tinggi
4. Pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik guru berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru meskipun tidak signifikan. Hal ini berarti terdapat faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini berpengaruh lebih tinggi terhadap kinerja mengajar guru.

5. Motivasi kerja berpengaruh positif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja mengajar guru dengan kategori sangat rendah. Hal ini berarti ada faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini berpengaruh lebih tinggi terhadap kinerja mengajar guru.
6. Secara bersama-sama pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik guru dan motivasi kerja berpengaruh positif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja mengajar guru dengan kategori rendah. Hal ini berarti ada faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini berpengaruh lebih tinggi terhadap kinerja mengajar guru.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik guru dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja mengajar guru”.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas dan merujuk pada skor rata-rata setiap indikator, saran yang disampaikan berdasarkan kepada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah di antara indikator yang lain untuk masing-masing variabel.

1. Kepada penyelenggara pelatihan, dalam rangka untuk lebih mengoptimalkan hasil pelatihan maka sebaiknya institusi atau lembaga yang menyelenggarakan pelatihan mengedepankan bahwa pelatihan yang dilaksanakan tidak hanya sekedar memenuhi tuntutan proyek, akan tetapi pelatihan tersebut mengikuti perkembangan yang terjadi dengan materi yang *up to date* dan dapat memenuhi kebutuhan guru yang memiliki karakteristik kompetensi yang beragam. Begitu juga dengan fasilitas yang digunakan dalam pelatihan harus memenuhi standar, sebab fasilitas mempunyai peranan yang sangat besar terhadap kelancaran pelaksanaan pelatihan. Kemudian yang akan menjadi

instruktur/pengajar harus memenuhi syarat, diantaranya memiliki *Teaching Skills* yang memadai dan *Communication Skills* yang baik. Instruktur pelatihan harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, memiliki kepribadian yang menyenangkan dan memiliki kemampuan memotivasi peserta pelatihan sehingga selama pelaksanaan pelatihan peserta tidak merasakan kejenuhan sehingga esensi dari materi pelatihan dapat dikuasai dan diaplikasikan oleh peserta pelatihan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik.

2. Kepada penyelenggara pendidikan, agar memberikan perhatian yang besar terhadap komitmen guru dalam mendidik dan mengajar serta upaya membangkitkan motivasi guru untuk berprestasi dan memberikan pelayanan terbaik kepada peserta didik. Disamping itu juga perlu memperhatikan kesejahteraan guru baik dari segi materil maupun non materil, kenaikan gaji berdasarkan penilaian kinerja, pemberian bonus/tunjangan khusus untuk guru-guru memiliki prestasi yang tinggi, menyediakan fasilitas yang nyaman dalam melaksanakan tugas mengajarnya, dan memberikan pelatihan-pelatihan motivasi, dengan memperhatikan hal-hal tersebut, maka guru akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, Semakin tinggi motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti permasalahan kinerja mengajar guru, agar mengkaji hal-hal yang terkait hal-hal yang mempengaruhi kinerja mengajar guru supaya didapat hasil penelitian yang signifikan dan komprehensif. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru, seperti : kepemimpinan, supervisi, iklim organisasi, kepribadian, sosial budaya, ekonomi, teknologi, dan kemampuan peranan kelompok. Selain itu, perlu formulasi dan pendekatan lain untuk menganalisis dan memahami masalah kinerja guru ini untuk mengukurnya secara langsung.