

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Beberapa kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Gambaran motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Bidang Keahlian Teknologi & Rekayasa di Kabupaten Garut secara umum menunjukkan ke dalam kategori tinggi.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Bidang Keahlian Teknologi & Rekayasa di Kabupaten Garut dengan hasil koefisien korelasi sedang. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru merupakan variabel yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja guru.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Bidang Keahlian Teknologi & Rekayasa di Kabupaten Garut dengan hasil koefisien korelasi sedang. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru merupakan variabel yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja guru.
4. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dan disiplin guru secara bersama-sama dengan kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Bidang Keahlian Teknologi & Rekayasa di Kabupaten Garut. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu motivasi kerja dan disiplin kerja guru merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja guru.

B. Rekomendasi

Dari uraian kesimpulan di atas, bahwa faktor motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru mempunyai dukungan yang positif terhadap kinerja guru.

Beberapa upaya yang sebaiknya dikembangkan, secara realistis mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Bidang Keahlian Teknologi & Rekayasa di Kabupaten Garut tergolong sedang dengan kinerja guru. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi kerja guru memiliki peran cukup penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Walaupun secara umum motivasi kerja guru sudah tinggi, namun dalam beberapa hal masih diperlukan peningkatan terutama pada dimensi motivasi eksternal hendaknya menjadi perhatian bagi sekolah karena terbukti menjadi skor terendah dari hasil jawaban responden guru. Upaya menciptakan motivasi eksternal dilakukan dengan pemberian reward atau perhatian terhadap guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Uno (2015: 73) yaitu bahwa indikator untuk motivasi ekstrinsik sebagai berikut: selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan memperoleh insentif dan bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Bidang Keahlian Teknologi & Rekayasa di Kabupaten Garut hubungannya tergolong sedang dengan kinerja guru. Hasil ini membuktikan bahwa disiplin kerja guru memiliki peran cukup penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Namun demikian hal yang perlu mendapat perhatian dan tindak lanjut adalah adanya rasa tanggung jawab dan kreatif dalam bekerja karena terbukti mendapatkan skor terendah dari jawaban responden guru. Upaya meningkatkan rasa tanggungjawab dan kreatif dalam bekerja dapat dilakukan melalui upaya-upaya dari sekolah terhadap pemahaman akan tugas dan tanggung jawab seorang guru, sehingga akan menumbuhkan rasa kesadaran dari guru itu sendiri.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru sudah cukup tinggi, namun yang perlu mendapat perhatian adalah pada dimensi pedagogik

dan profesional hendaknya menjadi perhatian yang lebih karena terbukti memperoleh hasil terendah

4. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru secara bersama-sama mempunyai korelasi dengan kinerja guru. Dapat dijadikan pertimbangan bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru di sekolah. Motivasi kerja guru merupakan aspek cukup penting dalam sistem sekolah. Dalam membangun motivasi guru, kepala sekolah perlu senantiasa memberikan kebijakan yang demokratis, memberikan *reward*, menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung dengan aktif, kreatif, inovatif, efektif dan menyenangkan. Guru berupaya mendorong dirinya untuk meningkatkan motivasi diri melalui adanya kerangka acuan apa yang harus dicapai dan bagaimana upaya yang dilakukan untuk mencapai prestasi tersebut sehingga kinerja mengajarnya juga akan meningkat.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti permasalahan kinerja guru, hendaknya mengkaji secara mendalam dan lebih jauh lagi terkait hal-hal yang ada hubungannya dengan kinerja guru, sehingga didapatkan hasil penelitian yang signifikan dan komprehensif. Hal tersebut dapat dilakukan dengan meneliti faktor-faktor lain yang mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat melengkapi kekurangan penelitian ini.