

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Motivasi diukur melalui 9 indikator yaitu : (1) Semangat kerja berada pada kategori cukup, (2) Loyalitas kerja berada pada kategori cukup, (3) Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran atau target berada pada kategori cukup, (4) Kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan berada pada kategori cukup, (5) Pengembangan Potensi dan Kemampuan berada pada kategori rendah, (6) Upah/Gaji berada pada kategori cukup, (7) Tunjangan berada pada kategori cukup, (8) Hubungan kerja berada pada kategori cukup, dan (9) Suasana kerja berada pada kategori cukup. Hasil pengujian menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap motivasi kerja berada pada kategori cukup.
2. Gambaran persepsi efektivitas kerja guru terdiri dari 3 indikator yaitu : (1) Kualitas berada pada indikator cukup efektif, (2) Kuantitas berada pada indikator cukup efektif, dan (3) Pemanfaatan waktu berada pada indikator cukup efektif. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata setiap indikator sudah mencerminkan efektivitas kerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung sudah cukup efektif.
3. Berdasarkan hasil pengolahan statistik hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja guru. Hal ini menunjukkan, bahwa jika kondisi motivasi kerja ditingkatkan maka efektivitas kerja guru pun akan meningkat, begitupun sebaliknya.

5.2. Saran

1. Variabel motivasi dalam penelitian ini menunjukkan pada kategori cukup. Indikator pengembangan potensi dan kemampuan merupakan indikator terendah dalam variabel ini, sebaiknya guru dapat mengikuti pelatihan atau arahan tertentu mengenai pengembangan potensi dan kemampuan serta melakukan banyak *sharing* dengan beberapa guru diluar terkait potensi

dan kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh guru untuk menciptakan hasil kerja yang lebih berkualitas.

2. Variabel efektivitas kerja guru dalam penelitian ini berada pada kategori cukup efektif. Indikator kualitas merupakan indikator terendah dalam variabel ini, hal yang harus diperhatikan adalah perlu adanya pengawasan untuk memeriksa kesesuaian sasaran mutu dengan hasil kerja untuk menentukan apakah kualitas naik atau turun.
3. Motivasi kerja pada penelitian ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan motivasi kerja guru dapat menjadi faktor yang perlu diperhitungkan dalam mempengaruhi efektivitas kerja guru, diharapkan guru hendaknya dapat memotivasi dirinya misalnya dengan cara melakukan penelitian pendidikan atau membuat karya ilmiah. Sehingga guru diharapkan dapat menggali dan mengoptimalkan keterampilan dan pengembangan potensi yang dimilikinya yang akan berdampak pada efektivitas kerja guru.

