

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran variable Motivasi di SMK PGRI 2 Cimahi berada pada frekuensi sedang.
2. Gambaran variable Kinerja Guru di SMK PGRI 2 Cimahi berada pada frekuensi sedang.
3. Kinerja guru PNS lebih tinggi daripada kinerja guru Non PNS di SMK PGRI 2 Cimahi.
4. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi dengan kategori cukup kuat/ sedang. Hubungan antara variabel berjalan satu arah, artinya setiap peningkatan atau penurunan di satu variabel, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan di satu variabel lainnya. Artinya semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula kinerja guru, begitu sebaliknya.
5. Terdapat perbedaan yang signifikan kinerja guru dilihat dari status kepegawaian

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah diuraikan pada penelitian ini, dengan segala kerendahan hati penulis mencoba akan merekomendasikan hasil penelitian ini yang sekiranya dapat dipertimbangkan untuk dijadikan bahan masukan bagi beberapa pihak yang berkepentingan dengan hasil atau temuan dari penelitian ini mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dengan variabel kontrol status kepegawaian di SMK PGRI 2 Cimahi.

1. Bagi Guru:

Guru harus selalu meningkatkan motivasi dengan berupaya memotivasi diri sendiri dalam bekerja, karena motivasi terbesar adalah berasal dari diri sendiri tanpa usaha tersebut tidak akan berhasil. Motivasi merupakan unsur berfungsi membentuk kinerja guru, dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan dan semangat dalam diri seorang guru untuk berprestasi akan terwujud apabila didukung dengan kemampuan mengajar yang baik.

Kinerja guru harus selalu ditingkatkan agar dapat mengembangkan potensi yang dimiliki dan didorong oleh motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, kinerja yang dimiliki seorang guru tidak tumbuh begitu saja namun terdapat sejumlah

faktor yang mempengaruhinya untuk dapat meningkatkan suatu kinerja maka guru tersebut harus mengetahui faktor-faktor yang perlu dipersiapkan sehingga dapat mendukung terhadap peningkatan kinerja.

2. Bagi Kepala Sekolah:

Dengan terbuktinya bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan, maka pihak sekolah perlu mengambil langkah yang mampu meningkatkan motivasi guru misalnya dengan memberikan *reward* kepada guru. Pemberian reward bagi guru yang memiliki prestasi dan dedikasi yang tinggi bagi sekolah.

Dalam meningkatkan kinerja guru harus melalui supervisi akademik yang tepat, baik dari sisi perencanaan program, pelaksanaan maupun penilaian secara berkelanjutan. Kepala sekolah harus rutin memberikan penghargaan kepada guru berprestasi, sehingga akan tumbuh motivasi kerja guru karena dihargai dan diperhatikan dalam melaksanakan tugasnya.