

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang merujuk kepada hipotesis penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah di Kabupaten Cianjur secara keseluruhan mempunyai kategori tinggi, aspek tertinggi untuk kategori ini terdapat pada Inspeksi dan aspek terendah dalam variabel ini adalah pada Pelatihan
2. Motivasi berprestasi guru PENJAS SMP di Kabupaten Cianjur secara keseluruhan tergolong tinggi, aspek tertinggi adalah berhubungan dengan diri sendiri dan aspek terendah adalah berhubungan dengan orang lain.
3. Kinerja Guru PENJAS SMP di Kabupaten Cianjur yang telah terlaksana secara keseluruhan rata-rata berada pada kategori tinggi. Dimensi tertinggi pada variabel ini yaitu pada aspek perencanaan pembelajaran sedangkan dimensi terendah yaitu penilaian pembelajaran.
4. Supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PENJAS dan pengaruhnya tergolong tinggi sebesar 11,62%. Dengan demikian supervisi kepala sekolah merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru PENJAS
5. Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PENJAS dan pengaruhnya tinggi sebesar 11,08%. Dengan demikian motivasi

berprestasi merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja guru PENJAS

6. Supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PENJAS dan pengaruhnya sebesar 27,24%.

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut.

Menurut Alfonso, Firth, dan Neville, ada tiga konsep pokok (kunci) dalam pengertian supervisi.

1. Supervisi harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses pembelajaran. Inilah karakteristik esensial supervisi. Sehubungan dengan ini, janganlah diasumsikan secara sempit, bahwa hanya ada satu cara terbaik yang bisa diaplikasikan dalam semua kegiatan pengembangan perilaku guru. Tidak ada satupun perilaku supervisi akademik yang baik dan cocok bagi semua guru (Glickman, 1981). Tegasnya, tingkat kemampuan, kebutuhan, minat, dan kematangan profesional serta karakteristik personal guru lainnya harus dijadikan dasar pertimbangan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan program supervisi (Sergiovanni, 1987 dan Daresh, 1989).
2. Perilaku supervisor dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain secara ofisial, sehingga jelas waktu mulai dan berakhirnya

program pengembangan tersebut. Desain tersebut terwujud dalam bentuk program supervisi yang mengarah pada tujuan tertentu. Oleh karena supervisi merupakan tanggung jawab bersama antara supervisor dan guru, maka alangkah baik jika programnya didesain bersama oleh supervisor dan guru.

3. Tujuan akhir supervisi adalah agar guru semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus – menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai, dan diakui keprofesionalannya. Memandang guru sebagai tenaga kerja profesional maka usaha-usaha untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian intensif, dan gaji yang layak, sehingga memungkinkan guru untuk meningkatkan kinerja mengajarnya sebagai pendidik. Dengan demikian, supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dan motivasi berprestasi guru dapat dipandang sebagai salah satu kunci yang dapat meningkatkan kinerja mengajar guru.

Hasil deskriptif variabel supervisi kepala sekolah diinformasikan bahwa skor yang paling kecil adalah pelatihan, karena disebabkan antara lain :

- a) Kepala sekolah kurang memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti seminar, kunjungan, studi banding ataupun pelatihan

- b) Kepala sekolah kurang memberikan kesempatan kepada Guru PENJAS untuk dapat mengukir prestasi diluar kegiatan belajar mengajar dan kepala sekolah masih melihat perkembangan prestasi guru PENJAS di sekolahnya dengan sebelah mata.

Sebaiknya kepala sekolah memberikan supervisi kepada guru yang mana frekuensinya ditingkatkan melalui Penataran, seminar, lokakarya, dan Diklat agar kinerja guru lebih meningkat lagi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik di tingkat SMP.

Menurut Frederich Herberg dalam Winardi menyatakan : pada manusia berlaku faktor motivasi (*motivator*) dan faktor pemeliharaan di lingkungan pekerjaannya (*hygiene*). Dari hasil penelitiannya menyimpulkan adanya enam faktor motivasi yaitu (1) prestasi; (2) pengakuan; (3) kemajuan kenaikan pangkat; (4) pekerjaan itu sendiri; (5) kemungkinan untuk tumbuh; (6) tanggung jawab.

Secara empiris, hasil penelitian pada guru PENJAS SMP Negeri di Kabupaten Cianjur menginformasikan bahwa motivasi berprestasi yang dicerminkan oleh dua indikator yaitu faktor *motivator* dan faktor *hygiene*, masing – masing memiliki skor WMS 3,83 dan 3,82. Hal ini berarti bahwa faktor *motivator* dari dalam diri guru lebih besar dibandingkan faktor *hygiene*.

Faktor penyebab rendahnya faktor *hygiene* mungkin disebabkan oleh :

1. Kurangnya baiknya kebijakan pimpinan.

Kepala Sekolah menempatkan diri sebagai atasan. Bertentangan dengan prinsip supervisi yang menekankan hubungan konsultatif, kolegial, dan bukan hirarkis.

2. Sistem remunerasi yang kurang baik.

Kurangnya penghargaan dari Kepala Sekolah baik yang bersifat pujian atau berupa sistem penghargaan. Fenomena tidak adanya sistem penghargaan atas kinerja mengajar guru PENJAS SMP Negeri dapat menyebabkan stagnasi bagi para guru. Kecenderungan yang terjadi adalah guru semakin tidak termotivasi untuk mengembangkan strategi dan kreativitas dalam mengajar.

Hasil deskriptif variabel motivasi berprestasi diinformasikan bahwa skor yang paling kecil adalah berhubungan dengan orang lain, hal ini dikarenakan hal – hal sebagai berikut :

- a) Kebanyakan guru PENJAS sibuk dengan pekerjaannya sendiri dan kurang berinteraksi dengan rekan-rekan guru PENJAS di sekolah yang lain
- b) Intensitas pertemuan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang tidak teratur dan terencana
- c) Kurang bersilaturahmi dengan rekan kerja yang lain sehingga tidak ada tukar pikiran satu sama lain
- d) Kurang berpikir positif, optimis, dan percaya diri
- e) Lemas puas terhadap hasil yang diperoleh
- f) Kurang melakukan kegiatan untuk menambah pengalaman baru
- g) Kurang mencari pemecahan masalah dengan kreatif dan inovatif

- h) Kurang berorientasi ke masa depan dengan mengadakan antisipasi yang berencana dan melaksanakan serta memecahkan permasalahan secara bersama-sama.

Motivasi berprestasi harus terus dipelihara oleh setiap guru PENJAS agar pengajaran lebih efektif dan efisien, melalui pemberian reward atau hadiah dari kepala sekolah kepada guru yang berprestasi dan memberikan sanksi kepada guru yang tidak disiplin.

Hoy & Miskel (2008:166),” Kinerja itu pada dasarnya adalah hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi”. Terdapat kaitan yang erat dan saling mempengaruhi antara motivasi atau dorongan untuk berbuat sesuatu dengan kinerja yang dihasilkan. Menurut Majid (2011:91) dalam konteks ini guru berfungsi sebagai pembuat keputusan yang berhubungan dengan perencanaan, implementasi dan penilaian.

Hasil deskriptif variabel kinerja guru PENJAS diinformasikan bahwa skor yang paling kecil adalah penilaian, indikator yang masih tergolong rendah adalah pada indikator mampu memperbaiki soal yang tidak valid. Maka sebaiknya guru harus mau memperdalam wawasannya tentang hal validitas soal ini. Adapun dalam hal ini Kepala Sekolah dapat membantu dengan cara mengontrol pengadministrasian hasil penilaian guru secara rutin, dan dengan mengadakan workshop tentang analisis soal dan validitas soal. Selain itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya dimensi penilaian pada guru PENJAS SMP di Kabupaten Cianjur adalah sebagai berikut :

- a) Kurang memiliki komitmen dan kemauan tinggi dalam melakukan tugasnya sebagai guru profesional yaitu melakukan penilaian terhadap siswa
- b) Kelemahan dalam mengadakan test
- c) Guru kurang mampu menilai kemajuan belajar siswa
- d) Bekerja tidak sepenuhnya dan menilai siswa dengan setengah hati.

