

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat capaian Motivasi guru di sekolah diukur melalui 3 indikator, yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa dan kebutuhan afiliasi. Motivasi termasuk kedalam kategori kurang, rata-rata tingkat capaian motivasi jika dilihat lebih rinci perindikator, indikator kebutuhan afiliasi yang memiliki presentase tertinggi dan yang terendah adalah kebutuhan berprestasi.
2. Tingkat capaian etos kerja guru di sekolah diukur melalui 3 indikator yaitu kerja ikhlas, kerjakeras dan kerja cerdas. Etos Kerja yang dimiliki termasuk kedalam kategori kurang jika dilihat lebih rinci perindikator, indikator kerja keras yang memiliki presentase tertinggi yaitu dan yang terendah adalah kerja cerdas.
3. Gambaran tingkat capaian Kinerja Guru di sekolah diukur melalui 3 indikator yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu yang berada pada kategori sangat tinggi. Etos Kerja yang dimiliki guru termasuk kedalam kategori rendah jika dilihat lebih rinci perindikator, indikator kualitas dan ketepatan waktu yang memiliki presentase tertinggi dan yang terendah adalah kuantitas sebesar.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja artinya, semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja.
5. Hasil dari perhitungan statistic Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja artinya, semakin tinggi etos kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja.
6. Hasil dari variabel motivasi dan etos kerja guru yang secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan di salah satu sekolah di kabupaten ciamis, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan etos kerja memiliki pengaruh positif secara

signifikan terhadap variabel kinerja guru, jadi jika diartikan variabel motivasi dan etos kerja meningkat maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan secara bersamaan.

5.2 Saran

Dilihat dari hasil penelitian, saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Kemudian pada Variabel Motivasi(X_1) dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang berada pada kategori Kurang. Pada variabel ini, indikator kebutuhan berprestasi merupakan indikator dengan perolehan skor terendah. Hal tersebut sudah sebaiknya dijadikan perhatian bagi guru agar berusaha meningkatkan motivasi dalam melakukan pekerjaan yang dijalankan, sehingga dapat meningkatkan prestasi individu dan instansi tersebut. hal tersebut sejalan dengan pendapat McClelland dalam Brantas (2009, Im. 113) *Need of achievement* atau *nAch* (kebutuhan untuk berprestasi) yaitu kebutuhan untuk meraih prestsai dengan digambarkan melalui dorongan rasa tanggung jawab dan pemikiran dalam pemecahan masalah. Sedangkan menurut mangkunegara (2017, hlm. 103) motivasi berprestasi atau kebutuhan berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Berdasarkan hal tersebut diperlukannya dorongan dari dalam diri setiap guru untuk memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi karena hal ini merupakan suatu indikator penting bagi motivasi kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat Etos Kerja Pegawai(X_2) berada pada kategori kurang. Dikarenakan terdapat indikator yang masih rendah yaitu pada indikator kerja cerdas. Dalam hal ini disarankan untuk terus mengembangkan kemampuan individu guru dengan lebih banyak mengikuti pelatihan tentang keguruan agar memaksimalkan potensi ide-ide yang ada. Hal ini sejalan menurut pendapat Siregar di dalam Octarina (2013), usaha dalam meningkatkan etos kerja seseorang dapat dilakukan dengan membina aspek kecerdasan dalam diri seseorang, di antaranya: a) Kesadaran : keadaan mengerti akan pekerjaannya. b) Semangat : keinginan untuk bekerja. c) Kemauan : apa yang diinginkan atau

keinginan, kehendak dalam bekerja. d) Komitmen : perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan. e) Inisiatif : usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja. f) Produktif : banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan/organisasi. g) Peningkatan : proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya. h) Wawasan : konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.

3. Pada Variabel Kinerja(Y) dalam penelitian ini berada pada kategori yang rendah. Dengan meningkatkan etos dan motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Hasil dari penelitian ini memberikan gambaran bagaimana tingkat motivasi dan etos kerja akan berdampak pada kinerja guru di SMK Negeri 1 Ciamis.

Penelitian ini masih terbatas cakupannya, oleh karena itu penelitian ini dapat dikembangkan dengan cakupan yang lebih luas baik dari ukuran sampel maupun banyaknya variabel yang diteliti.