

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada tahapan terakhir dari penulisan skripsi ini, penulis akan menguraikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan serta dianalisis berdasarkan pokok permasalahan yang menjadi inti dari penelitian ini yaitu hubungan antara motivasi berprestasi dan iklim kerja dengan kinerja guru Taman kanak-kanak di Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur 2010-2011, yang selanjutnya hasil analisis ini dapat dijadikan rekomendasi bagi semua pihak yang berkepentingan.

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan dengan adanya hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan iklim kerja dengan kinerja guru Taman kanak-kanak di Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur, yang secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Secara umum motivasi berprestasi guru Taman kanak-kanak di lingkungan Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur memiliki klasifikasi yang berada pada kategori tinggi sebesar 57,14% yang artinya para guru TK di lingkungan tersebut memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa para guru TK di wilayah Kecamatan Haurwangi memiliki dorongan yang tinggi dari dalam dirinya untuk berprestasi serta usaha yang dilakukan para guru TK untuk berprestasi yang tinggi. Hal ini

terlihat dari para guru dalam mengembangkan kreatifitas dan produktivitasnya, serta dari kesiapan mereka dalam menghadapi resiko dalam berupaya untuk lebih berprestasi.

2. Secara umum iklim kerja di Taman kanak-kanak yang berada di lingkungan Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur, memiliki klasifikasi yang berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebesar 100% dan tidak ada yang masuk dalam kategori sedang ataupun rendah, yang artinya iklim kerja guru di wilayah Kecamatan Haurwangi kabupaten Cianjur 2010-2011 memiliki iklim kerja yang tinggi. Artinya di lingkungan tersebut memiliki iklim kerja yang kondusif dan nyaman yang tercermin dari pemahaman guru dalam berkomitmen, penyesuaian yang dilakukan para guru, tanggung jawab yang dimiliki, serta hubungan yang baik antara rekan kerja, kepala sekolah, orang tua siswa maupun hubungan dengan masyarakat yang berada dilingkungan sekolah.
3. Secara umum kinerja guru Taman kanak-kanak yang berada dilingkungan Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur, memiliki kualifikasi pada kategori tinggi sebesar 68,57%, yang artinya kinerja guru TK di wilayah Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi ditunjukan dari keinginan serta motivasi yang tinggi untuk menampilkan pekerjaan dan hasil pekerjaan yang sebaik mungkin serta penuh dengan tanggungjawab. Hal tersebut ditunjang juga oleh upaya-upaya dilapangan yang dilakukan para guru TK dalam meningkatkan kinerja, dalam hal ini tercermin dalam semangat mereka dalam meningkatkan kompetensi,

dalam hal ini kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, serta kompetensi profesional.

4. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi dari motivasi berprestasi dengan kinerja guru TK dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,81. Yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru TK di Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur, dan tergolong memiliki hubungan yang sangat tinggi. Dengan koefisien determinasi atau motivasi berprestasi memberikan pengaruh sebesar 66,09%, dan sisanya 33,25% dipengaruhi oleh faktor lain, faktor lain tersebut bisa berupa sikap guru, faktor kepemimpinan maupun peraturan-peraturan dan kebijakan yang ada. Karena nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru TK.
5. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi dari hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru TK di Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,177, yang artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru TK. Dengan koefisien determinasi $r^2 = 0,0313$ atau dengan sumbangan efektif terhadap kinerja guru sebesar 3,13% sedangkan sisanya 96,87% dipengaruhi oleh faktor lain, artinya iklim kerja memberikan kontribusi sebesar 3,13% terhadap kinerja guru TK. Karena nilai $\text{sig} = 0,309 > 0,05$ maka H_0 diterima dengan kata lain tidak ada hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru TK.

6. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi antara motivasi berprestasi dan iklim kerja dengan kinerja guru Taman kanak-kanak di Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,818 menunjukkan hubungan yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa antara ketiga variabel tersebut saling berhubungan dan saling mempengaruhi. Dengan koefisien determinasi $r^2 = 0,668$ hal ini berarti kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi berprestasi dan iklim kerja sebesar 66,80% sedangkan sisanya 33,20% dipengaruhi oleh faktor lain. Secara singkat dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi berprestasi dan iklim kerja di sekolah, semakin baik pula kinerja guru TK.

B. REKOMENDASI

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan sebagai jawaban dsari permasalahan penelitian, maka peneliti setidaknya memiliki pemahaman dan penilaian sehingga perlu kiranya di ungkapkan saran-saran yang berguna sebagai masukan bagi para guru maupun pihak sekolah yang berada di lingkungan Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur.

Adapun rekomendasi yang dapat peneliti berikan bagi pihak sekolah dan guru diantaranya, yaitu;

1. Berdasarkan hasil temuan penelitian bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru, maka perlu kiranya motivasi berprestasi guru taman kanak-kanak perlu terus ditingkatkan dan dikembangkan sehingga memberikan kualifikasi yang lebih baik lagi

yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja para guru dalam melaksanakan tugasnya.

2. Berdasarkan hasil temuan penelitian tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru, maka perlu kiranya para guru terus meningkatkan kinerjanya dalam semua kriteria kompetensi, sehingga dapat memberikan kualifikasi yang lebih baik lagi. Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik, sosial maupun psikologis dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk bekerja dengan baik dan produktif. Untuk itu, dapat diciptakan lingkungan fisik yang sebaik mungkin, misalnya kebersihan ruangan, tata letak, fasilitas dan sebagainya. Demikian pula, lingkungan sosial-psikologis, seperti hubungan antar pribadi, kehidupan kelompok, kepemimpinan, pengawasan, promosi, bimbingan, kesempatan untuk maju, kekeluargaan dan sebagainya.
3. Berdasarkan hasil temuan peneliti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dan iklim kerja dengan kinerja guru Taman kanak-kanak di Kecamatan Haurwangi Kabupaten Cianjur maka perlu kiranya motivasi berprestasi terus ditingkatkan dan dikembangkan, serta terus membangun iklim kerja yang kondusif dan nyaman, saling mendukung antara semua pihak sekolah, sehingga keberadaannya memberikan kualifikasi yang lebih baik lagi, yang pada akhirnya akan tercapainya tujuan yang telah ditentukan, visi misi sekolah dapat terlaksana secara optimal dan akan menciptakan kinerja guru agar lebih baik lagi.

4. Bagi peneliti selanjutnya, rekomendasi yang dapat diberikan adalah dengan melakukan penelitian dengan melakukan penelitian yang lebih komprehensif lagi. Yakni dengan menambah jumlah responden, menambah jumlah lokasi penelitian, serta meneliti juga hubungan secara tidak langsung antara variabel, yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

