

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian **“Pengaruh Penghargaan terhadap Motivasi kerja dan Dampaknya pada Kinerja Guru”** maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran secara umum mengenai tingkat penghargaan pada guru Jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi yang terdiri dari dimensi Insentif, Tunjangan, Pujian, dan Promosi menunjukkan kriteria Sangat Baik. Namun terdapat bentuk penghargaan yang masih rendah yaitu insentif yang tidak sesuai dengan kinerja yang dihasilkan guru.
2. Gambaran secara umum mengenai tingkat motivasi kerja pada guru Jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi yang terdiri dari dimensi Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Kekuasaan, dan Kebutuhan akan Afiliasi. Menunjukkan kriteria Sangat Termotivasi. Namun terdapat indikator Motivasi Kerja yang masih rendah yaitu Keinginan untuk melebihi orang lain dan keinginan untuk mencapai kesuksesan.
3. Gambaran secara umum mengenai tingkat Kinerja guru Jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi yang terdiri dari dimensi Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Penggunaan Waktu Kerja, dan Kerja Sama Dengan Orang Lain. Menunjukkan kriteria Sangat Baik. Namun terdapat indikator kinerja guru yang masih rendah yaitu Banyaknya Prestasi.
4. Terdapat pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja guru Jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi.
5. Terdapat pengaruh Penghargaan dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru Jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi.
6. Terdapat pengaruh Penghargaan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja Jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi pihak SMK Swasta di Kota Cimahi ataupun peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Pengolahan data Penghargaan menunjukkan hasil yang sangat baik namun, ada beberapa aspek yang perlu di perbaiki guna mendorong kinerja seorang guru. Untuk nilai terendah dari variabel penghargaan yaitu pernyataan tentang menerima insentif sesuai dengan kinerja yang dihasilkan guru, pihak sekolah harus memberikan peningkatan pemberian insentif terhadap seorang guru agar lebih maksimal dalam menjalankan tugasnya, karena insentif dapat memberikan motivasi guru dalam bekerja dan akan berdampak kepada kinerja seorang guru.
2. Pengolahan data kinerja guru menunjukkan sangat baik, namun masih ada beberapa yang perlu diperbaiki. Untuk itu nilai terendah dari variabel kinerja guru yaitu pernyataan tentang seberapa sering guru berprestasi. Kemudian alangkah baiknya jika diadakan peningkatan prestasi terhadap guru melalui pelatihan, perlombaan, dan pemberian fasilitas agar meningkatkan motivasi guru dalam bekerja.
3. Bagi SMK Swasta di Kota Cimahi, sebaiknya harus bisa memperhatikan mengenai penghargaan karena semakin baik penghargaan yang diberikan oleh guru guru akan meningkatkan kinerja dan prestasi siswa-siswi.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penulis mengharapkan agar peneliti dapat mengkaji terlebih dahulu mengenai masalah yang akan diteliti dan lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan kinerja guru untuk mendapatkan penelitian yang lebih lengkap dan lebih baik lagi.