

BAB V

KESIMPULAN , IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

1. Kesimpulan Umum

Persepsi guru tentang sistem pengembangan karier dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produktifitas kerjanya, sehingga tinggi rendahnya skor persepsi guru dan motivasi kerja menentukan terhadap tinggi rendahnya produktifitas kerja guru.

2. Kesimpulan Khusus

Berdasarkan temuan-temuan penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan tentang kontribusi persepsi guru tentang sistem pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap produktifitas kerjanya, bahwa :

- a. Kondisi persepsi guru tentang sistem pengembangan karier termasuk dalam kategori rendah, dimana dari hasil perhitungan diperoleh 63 % dari skor idealnya.
- b. Berdasarkan perhitungan temuan hasil penelitian Motivasi kerja guru mencapai skor rata-rata 48,4% dari skor idealnya sehingga termasuk kategori rendah sekali.
- c. Produktifitas kerja guru termasuk kategori rendah karena skor rata-rata hanya mencapai 56 % dari skor idealnya.
- d. Kontribusi persepsi guru tentang sistem pengembangan karier terhadap produktifitas kerjanya termasuk signifikan dimana koefisien determinasi menunjukkan 11,7 % yang berarti perubahan-perubahan

yang terjadi dalam persepsi guru tentang sistem pengembangan karir akan mempengaruhi produktifitas kerjanya . Persepsi tersebut adalah pengetahuan, kepercayaan, pendapat, perasaan dan perlakuan guru tentang pendidikan pra jabatan (*preparation preservice*), pengangkatan dan penempatan(*requitment and deployment*), pendidikan dan latihan (*inservice training*), mutasi dan promosi (*transfer and promotion*) dan pensiun sebagai sistem pengembangan karier guru.

- e. Kontribusi motivasi kerja terhadap produktifitas kerja termasuk signifikan dimana koefisien determinasi 43,9% yang berarti perubahan-perubahan atau tinggi rendahnya motivasi kerja guru mempengaruhi produktivitas kerjanya. Motivasi kerja tersebut merupakan indikator yang menjadi pendorong guru untuk bekerja baik yang berupa *satisfiers* atau *dissatisfiers* juga yang datang dari dalam dan luar diri guru.
- f. Secara bersama-sama, persepsi guru tentang sistem pengembangan karier dan motivasi kerja berkontribusi terhadap produktifitas kerjanya, ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 44,5 %. Hal ini mengandung arti bahwa pengembangan persepsi guru melalui perbaikan dalam implemtasi sistem pengembangan karier guru dan pengembangan motivasi kerja guru akan memberikan dampak terhadap peningkatan produktifitas kerja guru.

3. Implikasi.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dikemukakan beberapa implikasi sebagai berikut :



- a. Persepsi guru tentang sistem pengembangan karier masuk tergolong rendah, menunjukkan bahwa sistem ini dalam implementasinya terjadi distorsi sehingga diperlukan adanya upaya perbaikan Pelaksanaan pendidikan pra jabatan, pengangkatan, penempatan, mutasi, promosi hingga pensiun. Sehingga guru berharap banyak akan perubahan perbaikan dan penataan kembali dalam mengimplementasikan sistem ini.
- b. Motivasi kerja guru termasuk kategori rendah sekali, hal ini berimplikasi terhadap rendahnya pencapaian produktifitas kerja guru, bahwa selama ini upaya-upaya untuk memberikan motivasi terhadap guru masih jauh belum memadai.
- c. Produktifitas kerja guru yang rendah sebagai temuan penelitian akan berpengaruh terhadap rendahnya produktifitas pendidikan sehingga berimplikasi terhadap usaha-usaha para pembina guru (Kepala Sekolah, Pengawas, dan Dinas Pendidikan) melakukan pembinaan yang bisa diterima guru.

- d. Persepsi guru tentang sistem pengembangan karier memberikan kontribusi terhadap produktifitas kerjanya sebesar 11,7 %, prosentase diterminasi ini mengandung implikasi terhadap pentingnya perbaikan persepsi guru terhadap sistem pengembangan kariernya.
- e. Motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap produktifitas kerja sebesar 43,9 % , prosentase determinasi faktor motivasi ini menuntut para pembina guru khususnya Kepala Sekolah terus menerus memberikan dorongan melalui pemenuhan kesejahteraan guru dalam bekerja.
- f. Persepsi guru tentang sistem pengembangan karier dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap produktifitas kerjanya dengan koefisien determinasi sebesar 44,5 berimplikasi bahwa faktor persepsi guru dan motivasi merupakan sesuatu yang tidak boleh terlupakan atau diabaikan .

C. Rekomendasi.

Temuan penelitian yang menunjukkan rendahnya persepsi guru tentang sistem pengembangan karier, sangat rendahnya motivasi kerja guru dan berpengaruh terhadap rendahnya produktifitas kerja guru, hal ini penting diperbaiki karena faktor persepsi dan motivasi merupakan faktor pemicu peningkatan produktifitas kerja guru, ada beberapa rekomendasi yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Sistem pendidikan (pendidikan pra jabatan) melalui LPTK perlu dikembangkan, pembinaan mutu dan kepribadian calon mahasiswa harus dilaksanakan secara terpadu dalam lingkup pendidikan yang benar-benar bernuansa pendidikan guru yang berbeda dengan lembaga pendidikan non guru , mulai dari proses penerimaan calon mahasiswa , proses KBM , sampai ketentuan kelulusan.
- b. Sebagai jaminan mutu dan menjadi motivasi untuk berprestasi kepada calon guru, dalam pelaksanaan rekrutmen calon guru harus didasarkan atas hasil seleksi yang mengutamakan mutu calon guru yang dibuktikan oleh hasil skor tes seleksi dan indeks prestasinya di LPTK.
- c. Perlu diberlakukan sistem pengangkatan, penempatan, mutasi dan pembinaan guru yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan diri dan kariernya secara lebih luas sehingga sebagai tenaga profesional, mereka dapat menyandarkan kebutuhan hidupnya melalui pengabdian optimal bagi layanan profesionalnya.
- d. Pengangkatan guru dalam jabatan Kepala Sekolah perlu dilakukan melalui seleksi yang ketat, adil dan transparan dengan mengutamakan kapasitas kepemimpinan yang bersangkutan.
- e. Perlu adanya peningkatan gaji bersamaan dengan perbaikan aspek-aspek kesejahteraan lainnya seperti : prosedur kenaikan pangkat, jaminan rasa aman secara fisik dan psikologis dalam

menjalankan tugas, kondisi kerja , kepastian karier dan pola hubungan antar pribadi.

- f. Perlu diadakan kajian lebih lanjut untuk mengungkapkan faktor-faktor determinan produktifitas kerja guru selain motivasi kerja dan persepsi guru tentang sistem pengembangan karier guru. Faktor-faktor yang masih terdapat dalam bingkai perilaku organisasi seperti kepuasan kerja, semangat kerja , lingkungan kerja dan karakteristik individu dalam kontribusinya terhadap produktifitas kerja guru.



