

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja, dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel supervisi untuk menjelaskan motivasi kerja sebesar 43,92% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
- b. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:
  - a. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara supervisi dengan motivasi kerja dengan nilai menghasilkan  $F_{hitung} 1,86 < F_{tabel} 2,09$ . Artinya, jika supervisi tinggi, maka motivasi kerja akan tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika supervisi rendah, maka motivasi kerja akan rendah.
  - b. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara supervisi dengan motivasi kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,45 > t_{tabel}$  sebesar 1,68 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Artinya, terdapat hubungan positif yang signifikan antara supervisi dengan motivasi kerja. Jika supervisi tinggi maka motivasi kerja tinggi. Namun, jika supervisi rendah maka motivasi kerja rendah.

- c. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara supervisi dengan motivasi kerja menghasilkan  $r_{xy} = 0,663$ . Ini menunjukkan  $r_{xy} > 0$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara supervisi dengan motivasi kerja.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan yang telah diuraikan supervisi dapat mempengaruhi motivasi kerja pada guru di SMK Negeri 14 Jakarta. Dari hasil penelitian tersebut, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan peranan supervisi dalam meningkatkan motivasi kerja guru. supervisi yang tinggi membuat motivasi kerja guru akan semakin meningkat, terlihat ketika guru mampu menerapkan hal-hal yang diperoleh dari kegiatan supervisi.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan motivasi kerja pada guru, maka sekolah sebaiknya melakukan supervisi yang efektif yaitu dengan melakukan pembinaan dan memperbaiki pengajaran, guna meningkatkan kemampuan serta mengembangkan situasi belajar mengajar, dengan menilai pada tahap persiapan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada sub indikator motivasi kerja diperoleh nilai yang paling rendah adalah melakukan suatu tindakan. Rendahnya sub indikator melakukan suatu tindakan, dikarenakan guru kurang melakukan tindakan-tindakan, misalnya guru kurang melakukan pekerjaan secara mandiri sehingga membuat guru tidak memahami dengan baik pekerjaannya sendiri.

Motivasi kerja pada guru SMK Negeri 14 Jakarta tidak hanya dipengaruhi oleh supervisi saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa supervisi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pada guru.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi penelitian maka peneliti memberikan saran:

1. Bagi SMK Negeri 14 Jakarta, sebaiknya kepala sekolah mampu melakukan supervisi yang lebih efektif yaitu dengan melakukan pembinaan dan memperbaiki pengajaran, guna meningkatkan kemampuan serta mengembangkan situasi belajar mengajar pada guru
2. Dalam variabel motivasi kerja, sub indikator terendah adalah melakukan suatu tindakan. Dari hal tersebut, guru sebaiknya melakukan suatu tindakan yang bisa membuat motivasi kerjanya meningkat, misalnya dengan bekerja secara mandiri agar setiap guru mampu memahami dengan baik pekerjaannya masing-masing, dan apabila dilakukan kegiatan supervisi, setiap guru mampu mendapatkan nilai yang bagus, sesuai kemampuan yang dimilinya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, masih banyak faktor yang terkait dengan motivasi kerja. Oleh sebab itu penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berminat melakukan

penelitian khususnya mengenai supervisi dalam hubungan dengan motivasi kerja.