

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara Pelatihan 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 Pelatihan untuk menjelaskan Motivasi Kerja sebesar 36,95% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
- b. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:
 - a. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Pelatihan dengan Motivasi Kerja dengan nilai menghasilkan $F_{hitung} 0,71 < F_{tabel} 1,85$. Artinya, jika Pelatihan tinggi, maka Motivasi Kerja akan tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika Pelatihan rendah maka Motivasi Kerja akan rendah.
 - b. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Pelatihan dengan Motivasi Kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,49 > t_{tabel}$ sebesar 1,68 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya, terdapat hubungan positif yang signifikan antara Pelatihan dengan Motivasi Kerja. Jika Pelatihan

tinggi maka Motivasi Kerja tinggi. Namun, jika Pelatihan rendah maka Motivasi Kerja rendah.

- c. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara supervisi dengan motivasi kerja menghasilkan $r_{xy} = 0,605$. Ini menunjukkan $r_{xy} > 0$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Pelatihan dengan Motivasi Kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan yang telah diuraikan Pelatihan dapat mempengaruhi Motivasi Kerja pada guru di SD Negeri Mekarsari 01 Kabupaten Bekasi. Dari hasil penelitian tersebut, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan peranan Pelatihan dalam meningkatkan Motivasi Kerja guru. Hasil test pelatihan yang tinggi membuat Motivasi Kerja guru akan semakin meningkat akan terlihat ketika guru mampu menjawab pertanyaan sesuai dengan materi dan pertanyaan yang diberikan dari kegiatan Pelatihan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan Motivasi Kerja pada guru, maka sekolah sebaiknya melakukan Pelatihan yang efektif yaitu dengan melakukan pelatihan yang berkesinambungan guna meningkatkan kemampuan guru serta menciptakan situasi belajar mengajar yang baik dari tahap awal perencanaan pembelajaran hingga kegiatan penutup.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada sub indikator Motivasi Kerja diperoleh nilai yang paling rendah adalah kebutuhan-kebutuhan karena

dengan rendahnya kebutuhan maka motivasi guru akan rendah dalam melaksanakan proses pengajaran.

Motivasi kerja pada guru SD Negeri Mekarsari 01 Kabupaten Bekasi tidak hanya dipengaruhi oleh Pelatihan saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa Pelatihan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Motivasi Kerja pada guru.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi penelitian maka peneliti memberikan saran:

1. Bagi SD Negeri Mekarsari 01 Kabupaten Bekasi, sebaiknya Pelatihan yang dilakukan bersifat berkesinambungan sehingga perkembangan guru dapat dilihat dan dinilai dengan baik sehingga guru dapat menciptakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan dapat mengikuti perkembangan yang dibutuhkan saat ini.
2. Dalam variabel Motivasi Kerja, sub indikator terendah adalah kebutuhan-kebutuhan. Dari hal tersebut, guru sebaiknya melakukan suatu tindakan yang bisa membuat Motivasi Kerjanya meningkat, misalnya dengan memenuhi berbagai kebutuhan guru dalam mengajar sehingga guru bisa mendapatkan Motivasi kerja yang optimal.
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 Pelatihan dalam hubungan dengan Motivasi Kerja.