

## **BAB V**

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

#### **A. Kesimpulan**

Pada variabel kinerja guru, indikator yang paling dominan adalah kualitas hasil kerja guru, yaitu sebesar 17,10%, indikator kuantitas hasil kerja yaitu sebesar 16,63%, indikator disiplin kerja yaitu sebesar 16,38%, indikator inisiatif yaitu sebesar 16,32%, indikator kejujuran yaitu sebesar 16,86% dan indikator kreativitas yaitu sebesar 16,72%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan kinerja guru SMK Islam PB Soedirman 2 di Jakarta. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,44. maka dapat disimpulkan bahwa semakin sering guru mengikuti pelatihan maka semakin tinggi kinerja guru.

Kinerja guru SMK Islam PB Soedirman 2 Jakarta ditentukan oleh pelatihan sebesar 19,36% dan sisanya sebesar 80,64% dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti: imbalan jasa, motivasi, hubungan antar pribadi, kepemimpinan kepala sekolah, kondisi lingkungan kerja, dan budaya sekolah.

#### **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan kinerja guru SMK PB Soedirman 2 Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan kinerja guru.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa pihak sekolah (yayasan) harus dapat memberikan motivasi dan kesempatan bagi guru untuk mengikuti program pelatihan guru agar guru-guru dapat meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil pengolahan data, terlihat bahwa guru yang telah mengikuti pelatihan maka kinerjanya akan meningkat. Hal yang perlu dilakukan pihak sekolah (yayasan) adalah memotivasi guru-guru dan melakukan pendekatan untuk mengetahui kebutuhan akan pelatihan yang berbeda-beda antara masing-masing guru serta memberikan kesempatan dari segi waktu dan dana bagi guru untuk mengikuti pelatihan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Perlu adanya peningkatan kinerja melalui kesempatan pengembangan diri guru salah satunya mengikuti pelatihan.
2. Sekolah (yayasan) harus memotivasi dan melakukan pendekatan kepada guru-guru untuk mengetahui kebutuhan akan pelatihan dari masing-masing guru.
3. Perlu adanya program evaluasi pelatihan yang telah diikuti guru-guru agar pihak sekolah dapat mengetahui efektifitas dan efisiensi program pelatihan yang telah dilaksanakan.

4. Perlu adanya dukungan dari pihak sekolah agar guru-guru tetap mempertahankan kesempurnaan dalam pengajaran dan meningkatkan kecepatan dalam mengambil keputusan.
5. Sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor lain selain pelatihan yang dapat membantu guru-guru untuk meningkatkan kinerjanya. Seperti faktor imbalan jasa, motivasi, hubungan antar pribadi, kepemimpinan kepala sekolah, kondisi lingkungan kerja dan budaya sekolah.
6. Guru-guru harus tetap menjaga serta meningkatkan kinerjanya walaupun menghadapi beberapa hambatan dan kendala untuk mengikuti program pelatihan seperti dana, waktu, usia, dan sebagainya.