

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan selama beberapa bulan berupa kajian teoretik, analisis data dan deskripsi hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penelitian mengenai kinerja guru telah memberikan kesimpulan dan membuktikan bahwa hipotesis yang dikemukakan sebelumnya adalah dapat diterima. Penelitian ini dilakukan pada guru jurusan akuntansi SMK Swasta Negeri di Jakarta Selatan dari bulan Februari 2019 sampai dengan Juli 2019 yang memberikan hasil sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi maka semakin baik penilaian kinerja yang diberikan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Semakin baik tingkat kepemimpinan kepala sekolah maka semakin meningkat kinerjanya.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi dan baiknya kepemimpinan yang dimiliki maka semakin baik kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat diketahui koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,552, hal ini menunjukkan sebesar 55,2% kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah sedangkan 49,8% tersebar di variabel bebas yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru jurusan akuntansi pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Swasta di Jakarta Selatan, peneliti menemukan bahwa semakin seseorang memiliki motivasi yang tinggi dan kepemimpinan kepala sekolah yang baik terhadap pekerjaan yang tinggi maka kecenderungan kinerja yang baik akan timbul. Dengan demikian terdapat implikasi antar variabel yaitu sebagai berikut:

1. Indikator tertinggi dalam variabel motivasi kerja adalah intrinsik atau motivasi dari dalam diri dengan sub indikator keinginan untuk memperoleh penghargaan artinya ini menandakan setiap guru ingin memperoleh penghargaan. Tetapi hal ini tidak di dukung dengan lingkungan sekolah yang kurang baik. Hal ini di tunjukan dengan rendahnya skor indikator ekstrinsik dengan sub indikator lingkungan kerja yang artinya masih kurang nyamannya lingkungan di tempat kerja atau sekolah.
2. Indikator tertinggi dalam variabel Kepemimpinan kepala sekolah adalah pendidik dengan sub indikator mengarahkan bawahan dalam melakukan pekerjaan yang menandakan setiap guru lebih baik ketika di arahkan oleh

kepala sekolah. Indikator terendah adalah pendidik dengan sub indikator memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, maka sara – saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Saran bagi Sekolah

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan pihak sekolah maupun yayasan sekolah hendaknya dapat memberikan motivasi yang lebih baik kepada para guru agar kinerja guru bisa jadi lebih baik lagi

2. Saran bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah hendaknya mampu berkomunikasi lebih baik terhadap semua guru agar bisa menjadi teladan mengenai kinerja dalam menjalankan tugas.

3. Saran bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini memberikan informasi bahwa adanya pengaruh dari motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih banyak dipengaruhi oleh factor lain. Oleh karena itu, diharapkan untuk mengetahui factor – factor lain yang berhubungan dengan kinerja guru selain yang diteliti dalam penelitian ini.