

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, berikut adalah beberapa kesimpulan dan saran:

5.1 Kesimpulan

1. Studi ini menemukan bahwa insentif (*reward*) tidak memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap performa guru di SD Negeri Kecamatan Bantargebang. Temuan ini mengindikasikan bahwa, dalam lingkup penelitian yang dilakukan, insentif bukanlah elemen primer yang memicu atau menentukan peningkatan performa guru. Efektivitas insentif dalam mendorong performa sangat mungkin bergantung pada situasi kontekstual, karakteristik unik setiap guru, bentuk insentif yang diberikan, atau variabel moderasi/mediasi lain yang tidak secara langsung teridentifikasi. Oleh karena itu, di lingkungan SD Negeri Kecamatan Bantargebang, terdapat kemungkinan faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap performa guru dibandingkan dengan insentif.
2. Studi ini menemukan bahwa program pelatihan tidak berkorelasi positif dan signifikan dengan performa guru di SD Negeri Kecamatan Bantargebang. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya pelatihan yang telah dilakukan belum mampu secara efektif meningkatkan kapasitas atau efisiensi kerja guru, sehingga tidak terlihat peningkatan performa yang terukur. Situasi ini mendorong perlunya evaluasi komprehensif terhadap berbagai komponen pelatihan, seperti relevansi kurikulum, gaya pengajaran, durasi, kompetensi instruktur, serta bantuan pasca-pelatihan dan lingkungan implementasi di sekolah. Faktor-faktor inilah yang diduga menjadi penyebab utama pelatihan belum menunjukkan dampak yang diharapkan pada peningkatan performa guru.
3. Kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Bantargebang tidak secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa perbaikan atau penurunan kondisi lingkungan kerja tidak menghasilkan perubahan kinerja guru yang berarti secara statistik dalam

konteks penelitian ini. Dengan kata lain, berdasarkan data yang dianalisis, lingkungan kerja bukanlah penentu utama kinerja guru di sekolah-sekolah tersebut. Ada kemungkinan kinerja guru lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkungan kerja, atau pengaruh lingkungan kerja yang ada tidak cukup kuat untuk berdampak terukur pada kinerja guru.

4. Kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap unjuk kerja guru di SD Negeri Kecamatan Bantargebang. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap perubahan pada aspek kepemimpinan—baik itu peningkatan kualitas, pergantian gaya, atau hal lainnya—tidak secara langsung memicu perubahan berarti pada unjuk kerja guru di sekolah-sekolah tersebut. Dengan kata lain, unjuk kerja guru di SD Negeri Kecamatan Bantargebang kemungkinan besar lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain di luar kepemimpinan, atau bisa juga diartikan bahwa dampak kepemimpinan yang ada saat ini belum cukup kuat untuk menciptakan efek yang terukur secara statistik pada unjuk kerja guru.
5. Pemberian reward tidak menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kecamatan Bantargebang. Ini berarti bahwa, baik peningkatan maupun penurunan jenis atau jumlah *reward*, tidak akan secara langsung menghasilkan perubahan berarti pada tingkat motivasi kerja guru di sekolah-sekolah tersebut. Dengan kata lain, motivasi kerja guru di SD Negeri Kecamatan Bantargebang cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar *reward*, atau dampak *reward* yang ada tidak cukup kuat untuk menghasilkan pengaruh yang terukur secara statistik.
6. Studi ini menemukan bahwa program pelatihan tidak berkorelasi positif maupun signifikan dengan motivasi kerja di SD Negeri Kecamatan Bantargebang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa modifikasi apa pun pada penyelenggaraan pelatihan —baik melalui peningkatan frekuensi, durasi, atau kualitasnya—tidak secara langsung mendorong perubahan substansial pada tingkat motivasi kerja guru di sekolah-sekolah tersebut. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru di SD Negeri Kecamatan Bantargebang kemungkinan besar lebih dipengaruhi oleh variabel lain di

luar pelatihan, atau pengaruh pelatihan yang ada terlalu lemah untuk terukur secara statistik.

7. Lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kecamatan Bantargebang. Hal ini berarti bahwa modifikasi apa pun pada lingkungan kerja—baik itu perbaikan maupun penurunan kondisi fisik dan non-fisiknya—tidak akan secara langsung menghasilkan perubahan berarti pada tingkat motivasi kerja guru di sekolah-sekolah tersebut. Dengan kata lain, motivasi kerja guru di SD Negeri Kecamatan Bantargebang cenderung dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkungan kerja, atau dampak lingkungan kerja yang ada tidak cukup kuat untuk menghasilkan pengaruh yang terukur secara statistik.
8. Di SD Negeri Kecamatan Bantargebang, kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan pengaruh ini dimoderasi oleh motivasi kerja. Ini berarti bahwa kepemimpinan berperan penting dan berdampak nyata pada peningkatan kinerja guru, terutama ketika didukung oleh motivasi kerja guru yang tinggi. Dengan kata lain, kepemimpinan yang efektif akan lebih optimal dalam meningkatkan kinerja guru jika para guru juga memiliki motivasi kerja yang kuat.
9. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Bantargebang. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja secara langsung akan mendorong peningkatan kualitas kinerja guru. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah faktor krusial yang secara nyata memengaruhi seberapa baik seorang guru menjalankan tugasnya.

5.2 Saran

Berikut adalah ringkasan saran untuk Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bantargebang, Kota Bekasi, berdasarkan temuan penelitian:

1. Bagi Sekolah Negeri Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan

dan positif terhadap kinerja guru. Secara spesifik, kepemimpinan yang efektif akan lebih maksimal dalam meningkatkan kinerja guru jika didukung oleh motivasi kerja yang tinggi dari para guru itu sendiri.

Oleh karena itu, SD Negeri di Kecamatan Bantargebang disarankan untuk memprioritaskan peningkatan kualitas kepemimpinan dan mengembangkan program yang dapat meningkatkan motivasi kerja para guru guna mencapai peningkatan kinerja secara menyeluruh dan disarankan agar memfokuskan perhatian pada peningkatan aspek berikut:

a. Aspek *Reward*

- 1) Evaluasi Ulang Sistem *Reward*: Kaji ulang jenis dan kriteria *reward* yang ada untuk memastikan relevansinya dengan motivasi guru.
- 2) Identifikasi Preferensi Guru: Cari tahu bentuk penghargaan apa yang paling dihargai dan memotivasi guru secara efektif.
- 3) Fokus pada Faktor Lain: Prioritaskan upaya pada motivasi kerja dan kepemimpinan yang terbukti lebih signifikan dalam meningkatkan kinerja guru.

b. Aspek Pelatihan

- 1) Evaluasi Pelatihan: Kaji ulang efektivitas dan relevansi pelatihan yang ada.
- 2) Identifikasi Kebutuhan: Pastikan pelatihan sesuai kebutuhan nyata guru.
- 3) Dukung Penerapan: Berikan dukungan agar hasil pelatihan diterapkan di kelas.

c. Aspek Lingkungan Kerja

- 1) Kaji Ulang Persepsi Guru: Selidiki bagaimana guru benar-benar merasakan dan menginterpretasikan kondisi lingkungan kerja.
- 2) Optimalkan Lingkungan Non-Fisik: Fokus pada aspek psikologis dan sosial seperti budaya kerja positif, kolaborasi, dan dukungan antar rekan kerja.

- 3) Fokus pada Faktor Utama Lain: Prioritaskan upaya peningkatan kinerja pada motivasi kerja dan kepemimpinan yang terbukti lebih berdampak langsung.

d. Aspek Kepemimpinan

- 1) Kembangkan Kepemimpinan Inspiratif: Fokus pada gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi dan memberdayakan guru.
- 2) Perkuat Peran Motivasi: Pastikan kepemimpinan mendukung dan memanfaatkan motivasi guru untuk kinerja optimal.
- 3) Fokus pada Pengembangan Guru: Pimpin upaya peningkatan kompetensi dan semangat kerja guru secara berkelanjutan.

e. Aspek Motivasi Kerja

- 1) Kembangkan Program Motivasi: Ciptakan inisiatif yang secara langsung menumbuhkan semangat dan dorongan kerja guru.
- 2) Berikan Pengakuan: Pastikan ada sistem apresiasi yang jelas terhadap kinerja dan kontribusi guru.
- 3) Ciptakan Lingkungan Positif: Bangun suasana kerja yang mendukung dan memelihara motivasi guru secara berkelanjutan.

f. Aspek Kinerja Guru

- 1) **Fokus pada Peningkatan Motivasi:** Prioritaskan upaya untuk terus meningkatkan motivasi kerja guru sebagai pendorong utama kinerja.
- 2) **Perkuat Kepemimpinan yang Mendukung:** Pastikan kepemimpinan mampu menginspirasi dan memfasilitasi kinerja guru melalui motivasi.
- 3) **Evaluasi dan Umpan Balik Kinerja:** Lakukan penilaian kinerja secara berkala dan berikan umpan balik konstruktif untuk perbaikan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- j. **Menjelajahi Variabel Moderasi/Mediasi Lain** Penelitian berikutnya dapat berfokus pada pengujian variabel moderasi atau mediasi lain. Hal ini penting karena dalam penelitian ini, variabel *reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap motivasi atau kinerja guru.
- k. **Kajian Mendalam Faktor yang Tidak Signifikan** Disarankan untuk melakukan penelitian kualitatif, seperti wawancara mendalam atau *focus group discussion*. Tujuannya adalah untuk memahami secara lebih rinci mengapa *reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja atau motivasi guru, yang mungkin berbeda dari teori atau studi sebelumnya.
- l. **Perluasan Populasi dan Wilayah Penelitian** Penelitian ini bisa diperluas dengan melibatkan lebih banyak guru. Hal ini akan membantu menguji apakah temuan penelitian ini bersifat umum (*generalizable*) atau apakah konteks wilayah tertentu memengaruhi hasil.
- m. **Penelitian Longitudinal** Penelitian di masa depan sebaiknya menggunakan pendekatan longitudinal. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengamati dampak dari perubahan kepemimpinan, motivasi, atau intervensi terkait *reward*, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dalam jangka waktu yang lebih panjang.
- n. **Fokus pada Pengukuran Kinerja yang Lebih Spesifik** Untuk mendapatkan gambaran yang lebih akurat dan komprehensif, penelitian selanjutnya bisa menggunakan indikator kinerja guru yang lebih spesifik dan multidimensional. Selain itu, bisa juga melibatkan metode penilaian kinerja lain.