

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab lima ini peneliti menguraikan kesimpulan dan implikasi yang akan disusun berdasarkan seluruh kegiatan penelitian. Kesimpulan disusun berdasarkan tujuan penelitian, hasil pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian. Implikasi hasil penelitian disusun berdasarkan kesimpulan, selanjutnya implikasi tersebut dijadikan acuan didalam mengajukan saran atau rekomendasi bagi lembaga dan individu yang berkepentingan dengan hasil atau temuan dalam penelitian ini mengenai pengaruh kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru otomotif SMK Negeri se- Kabupaten Sleman (penelitian terbatas pada guru otomotif SMK Negeri 2 Depok dan SMK Negeri 1 Seyegan Sleman Yogyakarta).

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang dikemukakan di bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru otomotif SMK Negeri se-Kabupaten Sleman. Dibuktikan dengan  $F_{hitung} = 2,026$  lebih kecil dari  $F_{tabel} = 4,22$ .

2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru otomotif SMK Negeri se-Kabupaten Sleman. Dibuktikan dengan  $F_{hitung} = 2,451$  lebih kecil dari  $F_{tabel} = 4,22$ .
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru otomotif SMK Negeri se-Kabupaten Sleman. Dibuktikan dengan  $F_{hitung} = 17,141$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 4,22$ . Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja seorang guru. Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 39,73%.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru otomotif SMK Negeri se-Kabupaten Sleman yang dibuktikan dengan  $F_{hitung} = 5,832$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,01$ . Kombinasi peningkatan kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja akan memberikan dampak yang signifikan terhadap meningkatnya kinerja guru. Kontribusi dari ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama yaitu sebesar 42,16% terhadap kinerja guru.

## B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka dapat disajikan implikasi sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru, mengandung implikasi bahwa agar kinerja guru meningkat secara

signifikan maka kemungkinan bukan aspek kompetensi profesional saja yang perlu untuk ditingkatkan dan diperhatikan. Namun dapat dimungkinkan perlu diperhatikan juga aspek kompetensi pedagogik dan kepribadian. Aspek pedagogik berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan *interest* yang berbeda. Selanjutnya pada aspek kepribadian berimplikasi kepada guru dalam pelaksanaan tugasnya, yaitu seseorang yang berprofesi sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan kualitas generasi masa depan bangsa.

2. Motivasi kerja terbukti tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengandung implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dimungkinkan bukan hanya dilakukan dengan peningkatan motivasi kerja saja, tetapi perlu diperhatikan juga aspek kemampuan mengajar yang dimiliki oleh seorang guru. Kemampuan mengajar seorang guru secara aplikatif indikatornya dapat digambarkan melalui delapan keterampilan mengajar (*teaching skills*).
3. Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja seorang guru. Hal ini mempunyai implikasi bahwa disiplin kerja guru harus ditingkatkan agar kinerja guru meningkat. Peningkatan disiplin kerja dapat disebabkan oleh adanya *punishment and reward* serta keteladanan pemimpin.

4. Kombinasi dari kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Artinya perpaduan dari semakin baiknya kompetensi profesional guru, semakin tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja guru, akan meningkatkan kinerja guru.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Perlu disadari akan beberapa keterbatasan penelitian ini walaupun telah dilakukan usaha yang maksimal, antara lain:

1. Penelitian ini mengungkap kinerja guru yang dipengaruhi oleh tiga faktor saja, yaitu faktor kompetensi profesional, faktor motivasi kerja dan faktor disiplin kerja, sedangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru sangat kompleks dan tidak diungkap dalam penelitian ini. Sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengungkap kinerja guru berdasarkan faktor-faktor lain.
2. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dan kuesioner tertutup, sehingga membatasi guru dalam memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan guru.
3. Keterbatasan teknis peneliti di lapangan terkait pelaksanaan penelitian tentang kinerja guru. Hal ini dikarenakan dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* guru di

hadapan siswa. Memang program kunjungan kelas oleh kepala sekolah atau pengawas, tidak mungkin ditolak oleh guru. Akan tetapi tidak jarang terjadi guru berusaha menampakkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi.

4. Keterbatasan akses peneliti untuk mendapatkan dokumentasi dari pihak sekolah terkait pencapaian skor untuk beberapa indikator kinerja guru pada salah satu sekolah, sehingga digunakan kuesioner tertutup untuk menilai kinerja guru pada sepuluh responden yang lain. Hal ini disebabkan pandangan dari pihak sekolah tentang pencapaian kinerja guru merupakan hal yang tidak dapat *dipublish* karena berkaitan dengan prestasi kerja seseorang yang bersifat privasi dan rahasia. Selain itu juga adanya kekhawatiran atas kerahasiaan data kepegawaian tersebut jika diakses bukan dari pihak kedinasan.
5. Penelitian ini hanya dilakukan pada guru otomotif SMK Negeri 1 Seyegan dan SMK Negeri 2 Depok saja. Hal ini terjadi karena Kabupaten Sleman hanya mempunyai dua SMK Negeri untuk Program Studi Keahlian Otomotif. Akan tetapi generalisasinya diterapkan untuk guru otomotif SMK Negeri se-Kabupaten Sleman, sehingga akan lebih baik lagi apabila subyek dari penelitian terdiri dari beberapa SMK Negeri.

#### **D. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah diuraikan pada penelitian ini, dengan segala kerendahan hati penulis mencoba akan

merekomendasikan hasil penelitian ini yang sekiranya dapat dipertimbangkan untuk dijadikan bahan masukan bagi beberapa pihak yang berkepentingan dengan hasil atau temuan dari penelitian ini mengenai pengaruh kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru otomotif SMK Negeri se-Kabupaten Sleman.

Agar dapat memenuhi standar kompetensi guru untuk menunjang tercapainya kinerja yang optimal, maka dapat dimungkinkan guru perlu terus meningkatkan kemampuan dan keterampilannya melalui berbagai pelatihan, seminar ataupun *workshop*, baik yang diselenggarakan oleh pihak internal sekolah maupun oleh pihak eksternal seperti Perguruan Tinggi Negeri atau Swasta dan lembaga lembaga lain yang kompeten dan memiliki komitmen pada peningkatan kualitas kompetensi guru.

Selain mengembangkan keprofesionalannya melalui diklat, guru diharapkan mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda. Selain itu guru diharapkan mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan.

Selanjutnya pelaksanaan tugas sebagai guru semestinya didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya. Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik diharapkan dapat mempengaruhi ke arah proses tersebut sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam

masyarakat. Tentunya dapat dimungkinkan guru mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian sebagai seorang guru.

Apabila dilihat secara seksama dari motivasi dan kemampuan mengajar, dimungkinkan dua hal ini merupakan unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Hal ini mungkin dapat disebabkan dorongan dan semangat dalam diri seorang guru untuk berprestasi akan terwujud apabila didukung dengan kemampuan mengajar yang baik. Kemampuan mengajar dapat dipandang sebagai suatu karakteristik umum dari seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan.

Kemampuan mengajar seorang guru secara aplikatif indikatornya dapat digambarkan melalui delapan keterampilan mengajar. Kemampuan mengajar yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja guru selain dari motivasi kerja yaitu: (a) keterampilan bertanya, (b) keterampilan memberi penguatan, (c) keterampilan mengadakan variasi, (d) keterampilan menjelaskan, (e) keterampilan membuka dan menutup pelajaran, (f) keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil, (g) keterampilan mengelola kelas, (h) keterampilan pembelajaran perseorangan.

Dengan terbuktinya bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan, maka pihak sekolah diperlukan untuk mengambil langkah-langkah yang mampu untuk meningkatkan disiplin kerja dari guru yang ada di masing-masing sekolah. Pertama yaitu penerapan sistem presensi guru yang menggunakan *finger print* (sidik jari) agar presensi tidak dapat diwakilkan dan

dimanipulasi karena terintegrasi secara sistemik, sehingga akan didapat data autentik terkait kehadiran yang dapat dijadikan salah satu aspek penilaian kedisiplinan guru. Aspek kehadiran dari data presensi yang terintegrasi dengan baik dapat merepresentasikan bagaimana keadaan dari tiap-tiap individu. Karena dengan ketepatan untuk tepat waktu maka dapat dijadikan cerminan bahwa seseorang mempunyai tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap suatu tugas maupun amanat yang diberikan.

Kedua yaitu dengan adanya pemberian *reward* maupun *punishment* terkait dengan rekap presensi yang ada, dengan demikian diharapkan nantinya akan meningkatnya disiplin diri dari setiap guru. Hal ini dapat diwujudkan dengan pemberian *punishment* berupa pemotongan uang transport atau intensif jika kehadirannya tidak sesuai dengan jam yang ditetapkan yang diakumulasikan pada setiap akhir bulannya. Pemberian *reward* dapat dilakukan dengan tidak dilakukan pemotongan uang transport atau intensif.

Disiplin merupakan sikap dan perilaku terkendali dari seseorang atau sekelompok orang yang dilandasi kesadaran dan kerelaan untuk mentaati segala peraturan untuk tujuan tertentu. Karena itulah, kepala sekolah selaku atasan harus meningkatkan disiplin gurunya agar kinerja guru meningkat. Semakin disiplin guru, maka akan semakin tinggi prestasi kerjanya. Saran dalam hal ini memerlukan keterlibatan dari Kepala Sekolah selaku pimpinan yang mempunyai wewenang dan sebagai teladan bagi para guru, selain itu juga harus didukung oleh para guru untuk mempunyai komitmen dan kemauan untuk mentaati peraturan demi kebaikan dan tujuan bersama. Mengubah

paradigma dan kebiasaan memerlukan proses yang tidak sebentar, oleh karena itu apabila pendisiplinan diterapkan sejak dini akan menjadi budaya yang baik dan menumbuhkan disiplin diri pada setiap pribadi guru yang berada di garda terdepan dalam perannya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.

Dengan dilakukan perpaduan untuk membuat semakin baiknya kompetensi profesional guru, semakin tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama dan berkesinambungan akan meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amanah Agustin. (2007). “Pentingnya Kedisiplinan Kerja Bagi Guru”. *Jurnal IKIP Budi Utomo Malang, Paradigma* (Nomor 23 Januari-Juni 2007). Hlm. 57-61.
- Amriany A., F. Yusti, P. R. Gunadi. (2004). “Iklim organisasi yang kondusif meningkatkan kedisiplinan kerja”. Anima. *Fakultas Psikologi Universitas Surabaya*. Vol. 19 No. 2. Hlm.179-193.
- Anton Wardoyo. (2011). “Pengaruh Persepsi Guru tentang Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMK 45 Wonosari Tahun Pelajaran 2009/2010”. *Skripsi tidak diterbitkan*. Yogyakarta: FT UNY.
- Anoraga, Pandji. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anonim. (2008). Kinerja Guru. Diakses dari <http://guruvalah.20m.com> pada tanggal 14 Juli 2012, jam 17.25 WIB.
- Arikunto, Suharsimi. (1992). *Prosedur Penelitian “Suatu Pendekatan Praktik”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ati Cahayani. (2003). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Canggih Ridha Pristian. (2011). “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara”. *Skripsi tidak diterbitkan*. Semarang: FE UNNES.
- Depdiknas. (2001). “*Standar Kompetensi Dasar Guru*”. Jakarta: Ditjen Dikti.
- Dessler, Garry. (1997). *Manajemen Personalia “Teknik dan Konsep Modern”*. Jakarta: Erlangga.
- Ditjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Djemari Mardapi. (2008). *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Nontes*. Yogyakarta: Mitra Cendikia.
- Hamalik, Oemar. (2003). *Guru Dalam Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Edisi Revisi”*. Jakarta: Bumi Aksara.

- \_\_\_\_\_. (2007). *Organisasi dan Motivasi “Dasar Peningkatan Produktifitas”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Wayan Siwantara. (2009). “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja serta Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali”. *Jurnal Politeknik Negeri Bali, Ragam* (Vol. 9 No. 2 Agustus 2009). Hlm. 224-226.
- Kompas. (2009). *Kinerja Guru Bersertifikat belum Memuaskan*. Diakses dari <http://edukasi.kompas.com/read/2009/10/06/18242090/kinerja.guru.bersertifikat.belum.memuaskan> pada tanggal 10 Februari 2012, jam 18.30 WIB.
- Luluk Ika Fatul. (2011). *Profesi Keguruan*. Diakses dari <http://www.infodiknas.com/kompetensi-kepribadian-sosial-dan-profesional-guru/> pada tanggal 13 Juli 2012, jam 16.10 WIB.
- Mangkupawira, Sjafri. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martinis Yamin. (2006). *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Miftah Thoha. (1993). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Pesada.
- Muhammad Surya. (2004). *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Mulyasa E. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_. (2007). *Kurikulum Tingkat satuan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito, Alex S. (1984). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 41 tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Peraturan Pemerintah No. 74 tahun 2008 tentang Guru.
- Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

- Prawirasentono, Suyadi. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Rasto. (2008). *Kompetensi Guru*. Diakses dari <http://rasto.wordpress.com/2008/01/31/kompetensi-guru/>, pada tanggal 29 November 2011, jam 17.39 WIB.
- Riduwan & Sunarto. (2007). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sambas Ali Muhidin. (2009). *Konsep Motivasi Kerja*. Diakses dari <http://sambasalim.com/manajemen/motivasi-kerja.html> pada tanggal 8 Februari 2012, jam 12.18 WIB.
- Sardiman. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sawali Tuhusetya. (2008). *Mampukah Sertifikasi Guru Mendongkrak Mutu Pendidikan?*. Diakses dari <http://sawali.info/2008/01/02/mampukah-sertifikasi-guru-mendongkrak-mutu-pendidikan/> pada tanggal 10 Februari 2012, jam 17.10 WIB.
- Sinungan, Muchdarsyah. (1992). *Produktivitas “Apa dan Bagaimana”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono, Imam. (1986). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Jaya Sakti.
- Sugiyono. (1992). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2007). *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat “Ringkasan dan Khusus”*. Yogyakarta: Amara Books.
- T. Hani Handoko. (1994). *Manajemen “Edisi 2”*. Yogyakarta: BPFE.
- \_\_\_\_\_. (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Triyanto. (2006). “*Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi, dan Kesejahteraan*”. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Undang Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang Undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

UPPL. (2011). *Materi Pembekalan Pengajaran Micro/PPL 1 Tahun 2011*. Yogyakarta: UNY.

Wikipedia. (2012). *Kinerja*. Diakses dari <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> pada tanggal 8 Februari 2012, jam 10.19 WIB.