

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Rata-rata skor kompetensi kerja di SD Negeri 47 Kota Jambi adalah 182, menempatkannya dalam kategori tinggi. Komitmen organisasi guru di sekolah tersebut juga tinggi, dengan skor 186. Selanjutnya, motivasi berprestasi mencapai skor 184 dalam kategori tinggi. Sedangkan, kinerja guru secara keseluruhan memiliki skor 183, juga dalam kategori tinggi.
2. Kompetensi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 47 Kota Jambi. Hal ini terbukti dengan nilai statistik t sebesar 3,121 yang lebih besar dari 1,96, dan nilai P Values sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa jika kompetensi kerja meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 47 Kota Jambi. Hal ini diperkuat oleh nilai statistik t sebesar 2,349 yang melebihi 1,96, dan nilai P Values sebesar 0,019 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika komitmen organisasi semakin baik, maka kinerja guru juga akan meningkat.
4. Motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 47 Kota Jambi. Hal ini terbukti dari nilai statistik t sebesar 2,431 yang melebihi 1,96, dan nilai P Values sebesar 0,015 yang

lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jika motivasi berprestasi meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat.

5. Kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi di SD Negeri 47 Kota Jambi. Hal ini diperkuat oleh nilai statistik t sebesar 8,480 yang jauh lebih besar dari 1,96, dan nilai P Values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, peningkatan kompetensi kerja akan berdampak pada peningkatan motivasi berprestasi.
6. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi di SD Negeri 47 Kota Jambi. Hal ini terbukti dari nilai statistik t sebesar 2,730 yang melebihi 1,96, dan nilai P Values sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika komitmen organisasi semakin baik, maka motivasi berprestasi juga akan meningkat.
7. Kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi berprestasi di SD Negeri 47 Kota Jambi. Hal ini diperkuat oleh nilai statistik t sebesar 2,238 yang melebihi 1,96, dan nilai P Values sebesar 0,026 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi kerja akan meningkatkan kinerja guru dengan adanya motivasi berprestasi sebagai mediasi.
8. Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan adanya mediasi dari motivasi berprestasi di SD Negeri 47 Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai statistik t sebesar 1,866 yang kurang dari 1,96, dan nilai P Values sebesar 0,063 yang lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan komitmen organisasi tidak akan berdampak pada kinerja guru apabila ada mediasi dari motivasi berprestasi.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sekolah diharapkan dapat meningkatkan kemampuan gurunya dalam mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi. Kemampuan ini tidak banyak dimiliki oleh guru di SD Negeri 47 Kota Jambi, namun kemampuan ini sangat penting dimiliki oleh guru karena akan mempengaruhi kinerja guru tersebut.
2. Sekolah diharapkan dapat meningkatkan loyalitas dan afeksi positif pada diri gurunya. Hal ini dikarenakan sebagian guru tidak memiliki loyalitas yang tinggi dan tidak memiliki afeksi yang positif terhadap sekolah. Hal tersebut akan berdampak terhadap tidak maksimalnya pada kinerja guru tersebut.
3. Sekolah diharapkan dapat meningkatkan motivasi gurunya untuk meraih predikat terbaik dan memiliki perilaku yang berorientasi masa depan. Hal ini dikarenakan sebagian guru memiliki motivasi berprestasi yang rendah, sehingga perlu dilakukan peningkatan motivasi berprestasi pada guru tersebut.
4. Sekolah diharapkan dapat meningkatkan kinerja gurunya dengan terus melakukan upaya peningkatan kompetensi kerjanya, komitmennya terhadap

organisasi dan meningkatkan motivasi berprestasinya. Hal ini dikarenakan ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 47 Kota Jambi.

5. Kepala sekolah baiknya dapat menawarkan dukungan dan sumber daya yang diperlukan bagi guru untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi berprestasi mereka. Ini bisa berupa pelatihan tambahan, pengembangan profesional, atau pengakuan atas pencapaian mereka.
6. Kepala sekolah harus memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai kepada guru untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif. Ini termasuk memberikan pelatihan dan pengembangan profesional, menyediakan fasilitas dan peralatan yang diperlukan, serta memberikan dukungan emosional dan psikologis.
7. Kepala sekolah harus melakukan pemantauan terhadap kinerja guru secara teratur dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Hal ini membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dan memberikan arahan untuk perbaikan.
8. Kepala sekolah dapat memfasilitasi kolaborasi antar guru dan pembelajaran bersama sebagai sarana untuk berbagi praktik terbaik, belajar satu sama lain, dan meningkatkan kualitas pengajaran.