

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai motivasi kerja guru SD “X” sebagai berikut :

- Dari 29 guru SD “X” di Cimahi, yang memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 14 orang, sedangkan guru yang memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 15 orang. Artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara guru yang memiliki motivasi kerja tinggi dengan motivasi kerja rendah.
- Dari tiga (3) aspek motivasi kerja yang disampaikan **Kinlaw**, aspek *match* memiliki persentase yang cukup besar (48,3%) dibandingkan dua (2) aspek lainnya, yaitu *return* (10,3%) dan *expectation* (41,4). Artinya aspek *match* dianggap sebagai aspek yang cukup signifikan didalam memotivasi para guru.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diajukan beberapa saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membaca penelitian ini :

1. Bagi pimpinan sekolah

- Perlu adanya penyesuaian upah yang proposional, hal ini dimaksudkan untuk memelihara semangat guru.
- Disarankan bagi pimpinan sekolah untuk mengambil kebijakan kepada guru yang memiliki motivasi kerja rendah, dengan tujuan agar dapat meningkatkan motivasi kerja. Kepada guru yang memiliki motivasi kerja tinggi disarankan untuk memberikan *reward*, dengan tujuan sebagai bentuk penghargaan dan sebagai motivator.
- Mengadakan training motivasi dan *out-bound* bagi para guru untuk meningkatkan kinerja dan profesionalitas.

2. Untuk para guru

- Disarankan untuk guru yang memiliki motivasi kerja rendah untuk senantiasa memperbaiki diri, dengan cara meningkatkan profesionalitas kerja dan mengoptimalkan potensi yang ada dalam diri.
- Disarankan untuk guru yang memiliki motivasi kerja tinggi untuk senantiasa memelihara motivasi yang telah ada dan mampu menjadi contoh yang baik kepada guru yang memiliki motivasi kerja rendah.

3. Untuk para peneliti

- Bagi peneliti lain yang tertarik pada bidang bahasan yang sama disarankan untuk menggunakan lebih dari 1 variabel, misalnya dengan menghubungkan antara motivasi kerja dengan gaya kepemimpinan atau nilai-nilai yang ada dalam diri, sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih beragam.

