

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah proses pengumpulan data dan tahapan-tahapan penelitian terlaksana, serta melakukan analisis dan juga memaparkan data dari hasil pengambilan data penelitian dari lapangan sampai dengan melakukan pembahasan terhadap temuan penelitian yang menjadi fokus penelitian, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel kinerja guru kategori rendah ditentukan pada rentang skor (30 – 45), kategori sedang (46 – 50), dan untuk kategori tinggi (≥ 61). Jika melihat mean pada variabel kinerja guru sebesar 71,78 artinya mean variabel kinerja guru berada pada kategori tinggi yang artinya kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Metro Pusat, Kota Metro berada pada tingkat yang baik.

Pada variabel supervisi akademik kategori rendah ditentukan pada rentang skor (50 – 75), kategori sedang (76 – 100), dan untuk kategori tinggi (≥ 101). Jika melihat mean pada variabel supervisi akademik sebesar 117,02 artinya mean berada pada kategori tinggi yang artinya pelaksanaan supervisi akademik terhadap guru SMP Negeri Se-Kecamatan Metro Pusat, Kota Metro dilaksanakan dengan baik.

Kemudian, pada variabel budaya kerja kategori rendah berada pada rentang skor (31 – 41,3), kategori sedang (41,4 – 51,7), dan untuk kategori tinggi ($\geq 51,8$). Jika melihat mean sebesar 55,04 artinya mean berada pada kategori tinggi tinggi yang artinya budaya kerja guru di lingkungan SMP Negeri Se-Kecamatan Metro Pusat, Kota Metro terlaksana dan dipelihara dengan baik.

2. Adanya pengaruh positif supervisi akademik terhadap kinerja guru berdasarkan nilai konstanta sebesar 25,725 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel kinerja guru sebesar 25,725 koefisien regresi X_1 sebesar 0,394 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai supervisi akademik maka kinerja guru akan bertambah sebesar 0,394.

Nilai koefisien regresi X_1 bernilai positif sebesar 0,052 yang berarti apabila supervisi akademik (X_1) meningkat 1 poin maka nilai kinerja (Y)

meningkat sebesar 0,052 dengan asumsi X_2 tetap. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,771 (positif) yang termasuk ke dalam kategori kuat dan nilai *significance* (2-tailed) adalah $0,000 < 0,05$. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,771 dan koefisien determinasi (R^2) yang disesuaikan sebesar 0,594. Artinya, supervisi akademik memberikan kontribusi 77,1% terhadap kinerja guru dan sebanyak 22,9% ditentukan oleh faktor budaya kerja..

3. Adanya pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja guru berdasarkan nilai konstanta sebesar 47,481 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel kinerja sebesar 47,481 koefisien regresi X_2 sebesar 0,442 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai budaya kerja maka kinerja guru akan bertambah sebesar 0,442.

Nilai koefisien regresi X_2 bernilai positif sebesar 0,130 yang berarti budaya kerja (X_2) meningkat 1 poin maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat 0,412 dengan asumsi X_1 tetap. Nilai koefisien korelasi 0,735 (positif) yang termasuk ke dalam kategori kuat dan nilai *significance* (2-tailed) adalah $0,000 < 0,05$. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,345 dan koefisien determinasi (R^2) yang disesuaikan sebesar 0,119. Artinya, budaya kerja memberikan kontribusi 34,5% terhadap kinerja guru dan sebanyak 65,5% ditentukan oleh faktor lainnya.

4. Adanya pengaruh positif supervisi akademik dan budaya kerja terhadap kinerja guru. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya nilai koefisien regresi X_1 bernilai positif sebesar 0,052 yang berarti apabila supervisi akademik (X_1) meningkat 1 poin maka nilai kinerja (Y) meningkat sebesar 0,052 dengan asumsi X_2 tetap. Demikian pula nilai koefisien regresi X_2 bernilai positif sebesar 0,130 yang berarti budaya kerja (X_2) meningkat 1 poin maka nilai kinerja (Y) akan meningkat 0,412 dengan asumsi X_1 tetap.

Besarnya hubungan antara supervisi akademik dan budaya kerja terhadap kinerja yang dihitung dengan koefisien korelasi sebesar 0,771, hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat. Sehingga kontribusi variabel supervisi akademik dan budaya kerja terhadap kinerja guru adalah 59,5% sedangkan 41,4% ditentukan oleh faktor di luar supervisi akademik dan budaya kerja.

B. Saran

Berikut saran yang dapat penulis paparkan setelah melakukan penelitian, antara lain:

1. Bagi Kepala Sekolah

Kepala Sekolah hendaknya melakukan kegiatan supervisi akademik secara berkala dan terencana sehingga mampu memicu semangat dan kreatifitas guru untuk meningkatkan kinerjanya agar guru semakin inovatif dan melahirkan proses pembelajaran efektif dan efisien demi terciptanya tujuan pendidikan di sekolah.

Kepala Sekolah hendaknya pula menanamkan dan memberi contoh kepada guru-guru tentang unsur budaya kerja yang diterapkan di sekolah agar budaya kerja positif yang telah dibangun dapat selalu dijaga dan dipelihara demi terciptanya iklim positif di lingkungan sekolah yang secara tidak langsung akan berpengaruh pula terhadap kinerja guru di sekolah.

2. Bagi Guru

Guru hendaknya terus-menerus melakukan upaya peningkatan kinerja melalui bantuan supervisi akademik yang dilaksanakan kepala sekolah secara berkala. Guru diharapkan dapat terus berinovasi dengan mencipta kegiatan pembelajaran yang menyenangkan baik itu menggunakan media maupun strategi pembelajaran yang sesuai agar proses pembelajaran tidak membosankan. Selain itu, guru diharapkan dapat mengasah kreatifitas dan keaktifan peserta didik agar tercipta proses interaksi belajar dua arah.

Guru diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan di lingkungan sekolah dan menjadi contoh bagi peserta didik antara lain dengan tertib tepat waktu datang ke sekolah, bersemangat dalam menjalankan tugas dan saling bekerjasama antar warga sekolah demi terwujudnya tujuan pendidikan.

3. Peneliti Lanjut

Penelitian ini memberikan informasi bahwa supervisi akademik dan budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Untuk itu, perlu adanya penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru selain dari kedua faktor tersebut.