

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang merujuk kepada hipotesis penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Manajemen supervisi akademik pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kota Serang berada pada kategori baik, dengan persentase sebesar 77,30 %.
2. Motivasi kerja yang telah terlaksana pada MTsN di Kota Serang secara keseluruhan rata-rata berada pada kategori sangat baik, dengan persentase sebesar 81,83 %.
3. Kinerja mengajar guru yang telah terlaksana pada MTsN di Kota Serang secara keseluruhan rata-rata berada pada kategori sangat baik. 91,87 %
4. Manajemen supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru pada MTsN di Kota Serang. Pengaruh yang diberikan oleh manajemen supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru adalah sebesar 10,74%.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru pada MTsN di Kota Serang. Pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru adalah sebesar 9,15%.
6. Manajemen supervisi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru pada MTsN di Kota Serang. Pengaruh yang diberikan oleh manajemen supervisi

akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru sebesar 47 %.

B. Implikasi

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian, dapat dirumuskan beberapa implikasi. Perumusan implikasi penelitian menekankan pada upaya untuk meningkatkan manajemen supervisi akademik dan motivasi kerja, sehingga kinerja mengajar guru MTs negeri di Kota Serang dapat ditingkatkan.

1. Upaya Meningkatkan Manajemen Supervisi Akademik

Pertama, kepala madrasah memahami kinerja mengajar guru yang dipersyaratkan bagi seorang guru, baik menyangkut perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pengayaan, kemampuan melaksanakan remedial, kemampuan melaksanakan penilaian, serta program tindak lanjutnya.

Kedua, kepala madrasah menguasai langkah-langkah dalam pelaksanaan supervisi, khususnya supervisi akademik beserta tujuannya.

Ketiga, kepala madrasah menguasai berbagai teknik supervisi. Dengan penguasaan teknik supervisi, kepala sekolah dapat mengetahui permasalahan dalam proses pembelajaran yang sedang terjadi di madrasah.

Keempat, kepala madrasah memberikan program tindak lanjut yang bersifat individual dari supervisi yang telah dilakukan untuk setiap guru.

2. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga terdorong untuk bekerja. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa peningkatan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja mengajar guru. Dengan demikian peningkatan motivasi kerja guru merupakan hal yang tidak boleh diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar seorang guru. Hal yang perlu diperhatikan oleh seorang kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar guru adalah tentang kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang guru, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, terdapat beberapa saran yang penulis sampaikan, yaitu:

1. Kantor Wilayah Departemen Agama memonitor dan mengontrol kinerja guru MTsN dengan melakukan penilaian kinerja, melalui laporan,asing-masing kepala sekolah.
2. Kepala sekolah dapat lebih meningkatkan kegiatan supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah, dengan jadwal dan prosedur yang telah ditetapkan guna meningkatkan kinerja guru.

3. Kepala sekolah hendaknya selalu melaksanakan kegiatan supervisi secara berkelanjutan sehingga guru merasa lebih diperhatikan guna meningkatkan kinerja guru.
4. Guru dapat lebih meningkatkan komunikasi antara sesama guru, agar tercipta suasana dan interaksi yang mampu meningkatkan motivasi.
5. Guru harus selalu meningkatkan motivasi guna meningkatkan kinerja
6. Hendaknya lembaga mampu mengadakan monitoring dan pembinaan bagi guru sehingga memunculkan motivasi bagi guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya.
7. Hendaknya dari pihak lembaga melakukan penilaian terhadap kinerja guru secara berkelanjutan.
8. Hendaknya dari pihak lembaga memberikan penghargaan atau *reward* kepada guru berprestasi agar adanya rasa diperhatikan oleh lembaga.