

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari deskripsi data, analisis hipotesis dan pembahasan, maka simpulan penelitian adalah:

Pertama, terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru matematika. Artinya semakin tinggi dan positif iklim organisasi maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru matematika guru-guru SMA Negeri Kota Medan dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 15,28%. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel iklim organisasi sebesar 15,28% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru matematika.

Kedua, terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberdayaan MGMP dengan kinerja guru matematika. Artinya semakin tinggi dan positif pemberdayaan MGMP maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru matematika dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 13,82%. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel pemberdayaan MGMP sebesar 13,82% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru matematika.

Ketiga, terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru matematika. Artinya semakin tinggi dan positif motivasi berprestasi maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru matematika dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 8,74%. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada motivasi berprestasi sebesar 8,74% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru matematika.

Keempat, terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara iklim organisasi dan pemberdayaan MGMP dengan kinerja guru matematika. Artinya semakin tinggi dan positif iklim organisasi dan pemberdayaan MGMP maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru matematika dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 27,40%. Hal ini bermakna bahwa 27,40% dari variasi yang terjadi pada kinerja guru matematika dapat diprediksi oleh iklim organisasi dan pemberdayaan MGMP.

Kelima, terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara iklim organisasi dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru matematika. Artinya semakin tinggi dan positif iklim organisasi dan motivasi berprestasi maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru matematika dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 24,10%. Hal ini bermakna bahwa 24,10% dari variasi yang terjadi pada kinerja guru matematika dapat diprediksi oleh iklim organisasi dan motivasi berprestasi.

Keenam, terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru matematika. Artinya semakin tinggi dan positif pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru matematika dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 22,60%. Hal ini bermakna bahwa 22,60% dari variasi yang terjadi pada kinerja guru matematika dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas tersebut.

Ketujuh, terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara iklim organisasi, pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru matematika. Artinya semakin tinggi dan positif iklim organisasi, pemberdayaan

MGMP dan motivasi berprestasi maka semakin tinggi dan positif pula kinerja guru matematika dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 32,40%. Hal ini bermakna bahwa 37,00% dari variasi yang terjadi pada kinerja guru matematika dapat diprediksi oleh iklim organisasi, pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi, pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi mempunyai hubungan positif dan signifikan baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kinerja guru matematika. Adanya hubungan tersebut berimplikasi sebagai berikut:

Pertama, hasil uji kecenderungan terlihat bahwa masih kurang dan lemahnya iklim organisasi yaitu 20,37% berada pada kategori sedang. Hal ini memberikan penjelasan dan penegasan bahwa iklim organisasi adalah salah satu elemen penting yang harus dimiliki dikelola oleh sekolah untuk meningkatkan performa kinerja guru. Karena melalui iklim organisasi yang kondusif dan sehat maka guru dapat melaksanakan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian konsekuensinya apabila iklim organisasi yang kurang baik atau tidak baik sama sekali maka tentu pula berakibat kepada kinerja yang tidak maksimal.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan iklim organisasi dapat dilakukan oleh Kepala sekolah yaitu melalui pembinaan secara intensif kepada guru-guru. Upaya pembinaan dapat dilakukan dengan mengadakan rapat koordinasi, memberikan kesempatan kepada guru menyampaikan aspirasi. Untuk itu

konsekuensinya kepala sekolah proaktif untuk terus berkesinambungan memantau perkembangan performa iklim organisasi di sekolahnya.

Kedua, hasil uji kecenderungan terlihat bahwa pemberdayaan MGMP sebesar 22,22% berada pada kategori sedang. Hal ini menjadi penting untuk dijadikan referensi oleh Dinas Pendidikan Kota Medan dan kepala sekolah untuk memompa keaktifan guru dalam mengikuti kegiatan MGMP. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan komunikasi persuasif secara intens antara kepala sekolah dengan guru-guru.

Ketiga, hasil uji kecenderungan terlihat bahwa motivasi berprestasi sebesar 22,22% berada pada kategori sedang. Hal ini menjadi penting untuk dijadikan referensi guru bahwa Hal ini memberikan penjelasan dan penegasan bahwa motivasi berprestasi adalah faktor internal yang terdapat dalam diri guru untuk melakukan sesuatu yang terbaik, dalam hal ini berbuat yang terbaik dalam kerangka meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu guru lubuk hatinya yang paling dalam menyadari berperan sebagai pelaksana terdepan pendidikan dan pembelajaran. Di samping itu peran Dinas Pendidikan Kota Medan dan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru melalui berbagai upaya yang dapat dilakukan antara lain komunikasi persuasif secara intens dan menyampaikan hak-hak normatif yang diterima guru sesuai dengan prosedur.

Keempat, adanya hubungan positif dan signifikan iklim organisasi, pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru matematika. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi, pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi merupakan hal yang urgen di dalam meningkatkan kinerja guru matematika, seperti halnya dalam penelitian ini apabila

iklim organisasi, pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi tidak berjalan efektif atau rendah maka tentunya kinerja guru matematika juga rendah. Sebaliknya apabila iklim organisasi, pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi efektif atau tinggi maka tentunya kinerja guru matematika akan semakin tinggi pula. Konsekuensi keterkaitan iklim organisasi, pemberdayaan MGMP dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru matematika, maka Dinas Pendidikan Kota Medan dan kepala sekolah agar selalu melakukan komunikasi yang baik dengan guru-guru dan dengan pihak *stakeholder* lainnya. Di samping itu guru-guru secara individual agar selalu meningkatkan kinerjanya dengan melaksanakan tugas secara sungguh-sungguh

C. Saran-Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan adalah :

1. Performa kinerja guru dapat ditingkat oleh guru dengan selalu mengikuti kegiatan yang dilakukan MGMP. Di samping itu guru hendaknya meningkatkan wawasan, pengetahuan dan keterampilan dengan mengikuti seminar, pelatihan maupun penataran dan yang tak kalah pentingnya adalah guru selalu melakukan "*up date*" pengetahuan dan wawasan dengan menggali sumber-sumber terkini.
2. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap kinerja guru.
3. Kepala sekolah SMA Negeri Kota Medan hendaknya dapat mensupport motivasi berprestasi guru dengan cara memberikan melibatkan guru dalam

pengambilan keputusan di sekolah, memberikan kesempatan guru untuk mengembangkan potensinya untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (S.2) dan yang tak kalah pentingnya adalah melaksanakan hak-hak normatif yang diterima guru sesuai prosedur.

4. Kepada Dinas Pendidikan Kota Medan agar memberdayakan kegiatan MGMP sebagai wadah dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru. Pemberdayaan kegiatan MGMP dapat dilakukan memotivasi guru untuk mengikuti kegiatan MGMP dengan membuat surat edaran yang bertujuan untuk memotivasi guru untuk mengikuti kegiatan MGMP dan juga dapat dilakukan dengan mengundang para pakar dalam kegiatan MGMP sehingga guru-guru lebih termotivasi untuk mengikuti kegiatan MGMP.