

BAB V

SIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan pada Bab IV, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Inferensial:

- a. Terdapat pengaruh langsung antara Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (X_4) Guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang sebesar 32%, dan sisanya sebesar 68% diluar Iklim Organisasi, hal ini menandakan semakin tinggi Iklim Organisasi (X_1), maka semakin tinggi pula Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
- b. Terdapat pengaruh langsung antara Profesionalisme Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (X_4) SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang sebesar 42%, dan sisanya sebesar 58% diluar Profesionalisme, hal ini menandakan semakin tinggi Profesionalisme, maka semakin tinggi pula Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
- c. Terdapat pengaruh langsung antara Motivasi Berprestasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4) SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang sebesar 31%, dan sisanya sebesar 69% diluar Motivasi Berprestasi, hal ini menandakan semakin tinggi Motivasi Berprestasi, maka semakin tinggi pula Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
- d. Terdapat pengaruh langsung antara Iklim Organisasi (X_1) terhadap Motivasi Berprestasi (X_3) Guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang sebesar 47%, dan sisanya sebesar 53% diluar Iklim Organisasi, hal ini menandakan semakin tinggi Iklim Organisasi, maka semakin tinggi pula

Motivasi Berprestasi Guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

- e. Terdapat pengaruh langsung antara Profesionalisme Guru (X_2) terhadap Motivasi Berprestasi (X_3) Guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang sebesar 33%, dan sisanya sebesar 67% diluar Profesionalisme Guru hal ini menandakan semakin tinggi Profesionalisme Guru, maka semakin tinggi pula Motivasi Berprestasi Guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

2. Secara Deskriptip:

- a. Tingkat kecenderungan dari Iklim organisasi di SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang masih berada pada kategori kurang baik.
- b. Tingkat kecenderungan dari profesionalisme guru di SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang masih berada pada kategori cukup baik.
- c. Tingkat kecenderungan dari Motivasi Berprestasi guru di SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang masih berada pada kategori kurang mempunyai motivasi berprestasi.
- d. Tingkat kecenderungan dari kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang masih berada pada kategori kurang baik.

B. Implikasi

1. Upaya peningkatan kinerja guru melalui iklim organisasi

Untuk meningkatkan kinerja guru melalui iklim organisasi diperlukan upaya-upaya dari berbagai pihak:

Penting bagi kepala sekolah sebagai pemimpin untuk membangun iklim organisasi sebab sesuai dengan kajian teoretis bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif akan dapat menciptakan kinerja yang tinggi. Dalam meningkatkan iklim organisasi, seorang kepala sekolah menjaga kekompakan antara sesama guru, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dan warga sekolah serta menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah. Implikasinya kepala sekolah sangat perlu untuk menciptakan suasana yang nyaman.

2. Upaya peningkatan kinerja guru melalui profesionalisme guru

Untuk meningkatkan kinerja guru melalui profesionalisme guru, diperlukan upaya-upaya dari berbagai pihak:

- a. Kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan orang yang turut menentukan kinerja guru terutama menyangkut kebijakan yang berkenaan dengan profesionalisme setiap guru. Membangun profesionalisme dalam mengajar kearah yang lebih baik lagi dan memberikan keyakinan bahwa pembelajaran yang berkualitas dapat dilaksanakan dan kinerjanya akan semakin baik, sehingga dalam memberikan pembelajaran guru akan semakin profesional, dengan demikian siswa yang akan menerima pembelajaran akan semakin tertarik dan termotivasi untuk belajar.
- b. Guru yang memiliki profesionalisme yang tinggi sangat relevan dengan tugas guru sebagai orang yang mentransfer ilmu pengetahuan, keterampilan kepada siswa. Ketika satu metode, pendekatan tidak membuahkan hasil yang maksimal, guru tidak boleh putus asa tetapi yakin bahwa ada cara lain yang bisa membuat siswa lebih berhasil. Ini adalah aplikasi dari konsep profesionalisme yang menumbuhkan kualitas kerja yang maksimal.

3. Upaya peningkatan kinerja guru melalui motivasi berprestasi guru:

Untuk meningkatkan kinerja guru melalui motivasi berprestasi, diperlukan upaya-upaya dari berbagai pihak:

- a. Kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan orang yang turut menentukan motivasi berprestasi guru terutama menyangkut kebijakan yang berkenaan dengan kelangsungan sistem organisasi, pemberian kompensasi, penghargaan dan hal lainnya.
- b. Komite sekolah bersama dengan kepala sekolah merencanakan kompensasi atau intensif kepada guru-guru yang menunjukkan pekerjaan dan prestasi yang baik.
- c. Kepada guru diberikan tanggung jawab melaksanakan suatu pekerjaan dan diberi pula penghargaan kepada tanggung jawab yang telah dicapai, serta bila memungkinkan kompensasi sebagai konsekuensi dari tanggung jawab itu perlu diberikan kepada guru.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi, maka ada beberapa saran yang dikemukakan:

1. Kepala sekolah sebelum mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah internal perlu mempertimbangkan banyak hal dengan melibatkan pihak-pihak eksternal, sehingga hasil keputusan yang diambil menunjukkan mekanisme yang terprogram dan terencana, tanggap terhadap persoalan mempunyai perencanaan yang baik termasuk dalam pembuatan struktur organisasi dan mempunyai sistem dan prosedur yang merupakan bagian dari upaya meningkatkan iklim organisasi. Iklim Organisasi yang baik akan membangun

kerja sama dan hubungan yang baik sesama anggota dalam organisasi selanjutnya kinerja akan semakin meningkat pula.

2. Disarankan kepada guru, sebaiknya perlu bersama-sama meningkatkan kemampuan atau profesionalisme. Hal ini dapat dilakukan dengan aktif mengikuti kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan, misalnya mengikuti seminar, pelatihan-pelatihan dan mengakses informasi-informasi terbaru dari internet..
3. Disarankan sebaiknya dinas pendidikan membangun motivasi berprestasi yang baik kepada guru, mempunyai komitmen dan melaksanakannya secara konsisten, misalnya dalam pengangkatan jabatan kepala sekolah dengan memperhatikan prestasi yang dimiliki oleh calon kepala sekolah tersebut, dan bagi guru yang berprestasi diberi penghargaan dengan menaikkan jabatan atau kenaikan pangkat otomatis, agar guru tersebut tetap menunjukkan kinerja yang semakin baik. Kepala sekolah, sebaiknya perlu kiranya kenaikan pangkat dan golongan guru diberikan dengan memperhatikan tingkat kinerja guru, guru yang tidak melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan diberikan sanksi untuk tidak naik pangkat dan golongan sesuai dengan prosedur yang berlaku.
4. Disarankan kepada peneliti lain yaitu supaya dapat menjadi bahan pertimbangan baginya dalam mengembangkan penelitian tentang bagaimana meningkatkan Kinerja Guru diluar variabel Iklim Organisasi, Profesionalisme Guru dan Motivasi Berprestasi Guru.