

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara iklim organisasi sekolah dengan kinerja guru..
2. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara komitmen guru dengan kinerja guru.
4. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti secara bersama-sama antara iklim organisasi sekolah, motivasi kerja dan komitmen guru dengan kinerja guru.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, akan membawa implikasi sebagai berikut:

1. Implikasi Hubungan Iklim Organisasi Sekolah dengan Kinerja Guru

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan iklim organisasi sekolah dengan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi sekolah masih perlu ditingkatkan lagi. Upaya-upaya untuk meningkatkan iklim organisasi sekolah antara lain dengan memperbanyak

pertemuan untuk diskusi tentang pembelajaran antar sesama guru mata pelajaran agar dapat meningkatkan kinerja guru.

2. Implikasi Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru.

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja masih perlu ditingkatkan lagi. Upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik lagi dalam bentuk eksternal maupun internal. Motivasi kerja yang baik akan berdampak pada terciptanya hasil yang produktif bagi penyelesaian tanggungjawab pekerjaan. Disamping itu guru perlu memotivasi dirinya sendiri agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan dan mengelola tugasnya secara mandiri.

3. Implikasi Hubungan Komitmen Guru dengan Kinerja Guru.

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan komitmen dengan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen dalam menjalankan tugasnya sebagai guru harus betul-betul diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

C. Saran

Berdasarkan implikasi yang diperoleh dalam penelitian ini dapat disampaikan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja guru.

1. Saran Meningkatkan Iklim Organisasi Sekolah.

Pertama, guru disarankan untuk dapat mengelola intensitas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya agar pekerjaan tidak melebihi kapasitas yang ada.

Kedua, guru disarankan untuk menggali pengetahuan tentang bagaimana menciptakan suasana di kelas yang nyaman agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Ketiga, agar guru bertanggungjawab dengan baik dalam menjalankan tugas dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.

2. Saran untuk Memperbaiki Motivasi Kerja.

Pertama, untuk membangun motivasi kerjayang lebih baik dalam bentuk eksternal maupun internal, disarankan para guru agar lebih terbuka dalam menerima tugas sebagai guru disamping dapat mensejahterakan guru juga suatu tugas pengabdian.

Kedua, agar guru diberikan kepercayaan dan tanggungjawab untuk melaksanakan dan mengelola tugasnya secara mandiri.

Ketiga, guru mengadakan evaluasi yang rutin dalam berkaitan dengan tugasnya sebagai guru.

3. Saran Meningkatkan Komitmen Guru

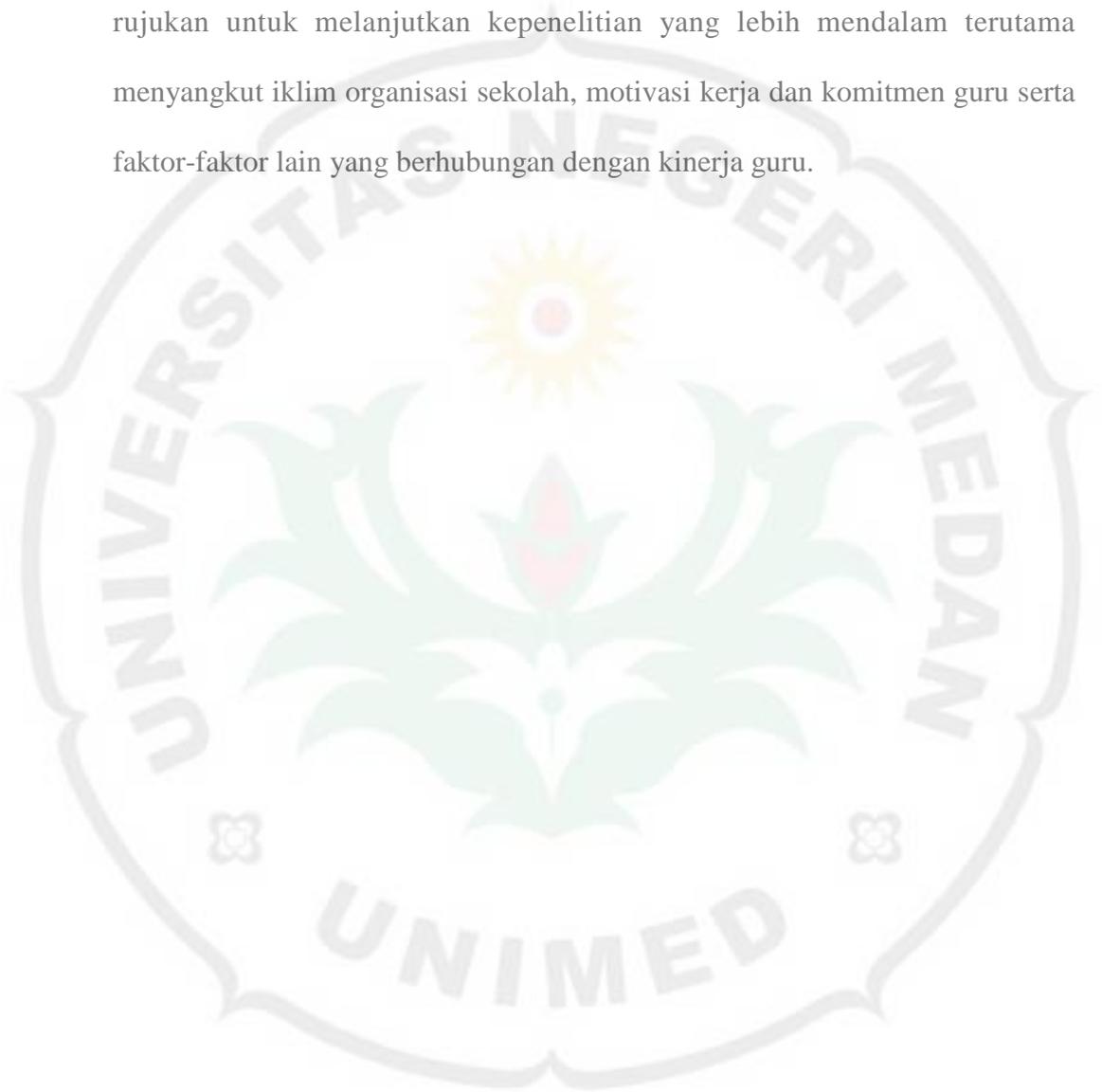
Pertama, guru disarankan untuk membuat komitmen dalam melaksanakan intensitas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya agar pekerjaan tidak melebihi kapasitas yang ada.

Kedua, guru disarankan untuk menggali pengetahuan tentang bagaimana berkomitmen untuk menjalankan tugasnya sebagai guru dengan baik.

4. Saran meningkatkan Kinerja Guru.

Kepada Dinas Pendidikan Kota Madya Tebing Tinggi agar melakukan pengawasan kepada guru dengan mengacu kepada peraturan yang berlaku.

5. Kepada peneliti yang lain, hasil penelitian ini diharapkan menjadi satu rujukan untuk melanjutkan kepenelitian yang lebih mendalam terutama menyangkut iklim organisasi sekolah, motivasi kerja dan komitmen guru serta faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja guru.



THE
Character Building
UNIVERSITY