

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, temuan dan pembahasan penelitian maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara iklim organisasi dengan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya. Koefesien Korelasi yang diperoleh adalah 0,329. Dari perhitungan bahwa $t_{hitung} = 3,833$, sedangkan harga t_{tabel} dengan db = 121 di dapat 1,657. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,833 > 1,657$), maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya. Hal ini mengindikasikan betapa pentingnya iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru dapat diterima.
2. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya. Koefesien Korelasi yang diperoleh adalah 0,490. Dari perhitungan bahwa $t_{hitung} = 6,180$, sedangkan harga t_{tabel} dengan db = 121 di dapat 1,657. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,180 > 1,657$), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru di

SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya. Keadaan ini mengisyaratkan bahwa cakupan motivasi kerja merupakan salah satu hal dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dapat diterima.

3. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya. Koefisien Korelasi yang diperoleh adalah 0,353. Dari perhitungan bahwa $t_{hitung} = 4,143$ sedangkan harga t_{tabel} dengan $db = 121$ di dapat 1,657. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,143 > 1,657$), maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru dapat diterima.
4. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 25,06 + 0,312X_1 + 0,556X_2 + 0,309X_3$. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,588. Hasil perhitungan F_{hitung} dengan nilai kritis distribusi F pada taraf signifikansi 5% dengan $dk = (3,119)$ diperoleh F tabel sebesar 2,681. Dari hasil tersebut diketahui bahwa

$F_{hitung} > F_{tabel(3,119,5\%)} \text{ yaitu } 20,931 > 2,681$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persamaan garis regresi ganda adalah menunjukkan keberartian pada taraf signifikansi 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya dapat diterima.

B. Implikasi

Terujinya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama dapat meningkatkan kinerja guru. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian diantaranya:

1. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Peningkatan Iklim Organisasi

Dengan diterimanya hipotesis pertama yakni iklim organisasi menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru. Oleh karena itu, iklim organisasi yang telah berjalan selama ini perlu ditingkatkan terus melalui penciptaan iklim sekolah yang kondusif dan nyaman, penyediaan fasilitas yang memadai, kepatuhan terhadap nilai-nilai (aturan) oleh semua warga sekolah

serta dibutuhkan ketegasan dari kepala sekolah sehingga iklim sekolah yang sehat dapat terwujud. Selain itu hubungan yang baik sesama warga sekolah, wali murid dan masyarakat perlu tingkatkan lagi melalui program-program silaturahmi dan peningkatan kinerja komite sekolah sebagai perwakilan dari wali murid.

Penciptaan iklim organisasi yang kondusif sangat dibutuhkan bagi guru untuk menumbuhkan dorongan dalam diri guru tersebut untuk bekerja lebih bersemangat. Ini berarti bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Ada iklim yang menjadikan para anggotanya untuk berprestasi, ada pula iklim yang justru memadamkan keinginan untuk berprestasi. Iklim organisasi merupakan tingkat keterbukaan komunikasi di antara orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan.

Oleh karena itu dalam upaya pengembangan iklim organisasi sekolah dibutuhkan perhatian dan tanggung jawab semua pihak yang terkait dalamnya. Sehingga dengan adanya iklim organisasi yang baik akan memberi kontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan yang diharapkan.

2. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Peningkatan Motivasi Kerja

Dengan diterimanya hipotesis kedua yakni motivasi kerja menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru, maka upaya meningkatkan Kinerja guru adalah dengan menciptakan motivasi kerja melalui program yang dapat meningkatkan motivasi kerja seperti pemberian motivasi, penyampaian pesan yang tepat, penghargaan dan lainnya.

Motivasi kerja memberikan dorongan yang cukup berarti dalam peningkatan kinerja seseorang. Dengan motivasi kerja ini mendorong guru untuk mengarahkan semua kemampuannya serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Motivasi kerja selalu terkait dengan perilaku guru dalam bekerja, termasuk didalamnya dorongan atau keinginan untuk bekerja lebih giat dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang terbaik. Dengan demikian, dapat dibuktikan baik secara teoretis maupun praktis bahwa motivasi kerja benar-benar memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja guru. Hubungan tersebut dapat dijelaskan bahwa seorang pekerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, cenderung dia memiliki prestasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, seorang pekerja yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan oleh motivasi kerjanya juga rendah. Hal ini membuktikan bahwa motif kerja secara meyakinkan berkontribusi terhadap kinerja.

Motivasi kerja yang baik dapat memberikan peningkatan terhadap pekerjaan guru. Komunikasi merupakan salah satu bagian penting dalam manajemen guna menjalankan organisasi yang efektif dan efisien. Manajemen akan dapat dilaksanakan secara baik apabila komunikasi yang ada di organisasi dapat berjalan baik. Komunikasi adalah salah satu kegiatan yang paling dominan terjadi dalam pengaturan pekerjaan (*job description*). Kebutuhan untuk mempelajari, memahami, dan efektivitas dalam menggunakan komunikasi di organisasi, bagi banyak individu, merupakan sebuah keharusan. Dengan demikian, individu-individu dalam berbagai pekerjaan berhubungan atau berpengaruh pada ketidakmampuan individu lain/rekan kerja untuk berkomunikasi

dengan baik, kurangnya keterampilan dalam mendengarkan yang ditampilkan oleh rekan-rekan kerja, serta keengganan bawahan untuk mengikuti instruksi.

3. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Peningkatan Kepuasan Kerja Guru

Dengan diterimanya hipotesis ketiga yakni kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan menciptakan kepuasan kerja melalui program yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti pemberian imbalan yang cukup, jadwal pekerjaan yang jelas, penghargaan dari atasan dan lainnya.

Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai/guru dalam bekerja. Mengingat bahwa guru merupakan faktor yang amat penting dalam kehidupan manusia, maka proses pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai-nilai sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam

sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah untuk mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi yang menyebabkan guru akan senang melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah atau bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan mengakibatkan turunnya kinerja guru dan sebaliknya. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti yang penting, baik bagi guru maupun sekolah terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja.

4. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Peningkatan Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Guru

Dengan diterimanya hipotesis keempat yakni iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan secara bersama dengan kinerja guru, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan kualitas iklim organisasi, motivasi kerja dan membuat kepuasan guru yang mampu merangsang timbulnya rasa disiplin dan rasa memiliki terhadap sekolah sehingga mampu meningkatkan kinerja guru.

Agar guru dapat memiliki kinerja yang baik dalam mengajar dan dapat melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran sebagaimana yang diamanatkan pada Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka guru harus senantiasa meningkatkan kompetensinya secara terus menerus melalui berbagai upaya antara lain pelatihan, kegiatan karya tulis ilmiah, pertemuan di

kelompok kerja dan musyawarah kerja, peningkatan iklim sekolah yang kondusif, motivasi kerja serta meningkatkan kepuasan kerja guru.

Selanjutnya untuk meningkatkan kinerjanya dalam mengajar, pemerintah seharusnya mampu menciptakan program-program yang dapat meningkatkan kinerja guru. Program-program tersebut antara lain dalam bentuk pendidikan dan latihan, penataran-penataran, penyempurnaan kurikulum, pengadaan sarana dan prasarana belajar serta peningkatan manajemen sekolah.

Kemudian Kepala sekolah merupakan orang yang bertanggung jawab disekolah untuk dapat meningkatkan kinerja guru. Untuk itu kepala sekolah harus memiliki berbagai cara dan strategi untuk dapat meningkatkan kinerja gurunya disekolah yang dipimpinnya antara lain meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, meningkatkan disiplin guru, meningkatkan motivasi guru yaitu menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman, meningkatkan komitmen guru yakni mengadakan pelatihan, mendatangkan tutor ke sekolah dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru sesuai dengan bidangnya, dan mengadakan rapat setiap awal semester.

Peningkatan kinerja guru merupakan hal yang penting untuk meningkatkan mutu pendidikan disekolah dan bangsa Indonesia. Untuk itu semua pihak diharapkan dapat terlibat dan bertanggung jawab dalam upaya-upaya peningkatan kinerja guru.

C. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan temuan hasil penelitian ini adalah:

1. Kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya untuk memberikan pembinaan secara terus menerus kepada Kepala sekolah dan guru melalui pelatihan-pelatihan kompetensi Kepala sekolah dan guru sehingga guru dan kepala sekolah memiliki kompetensi yang baik.
2. Kepala sekolah lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya di sekolah termasuk dalam menciptakan iklim organisasi, pemberian motivasi kerja dan kepuasan kerja kepada guru sehingga lebih meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar.
3. Kepada Guru hendaknya berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan diri dengan mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan profesionalitas kerja.
4. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindaklanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda seperti seperti, komunikasi, komitmen, pembiayaan, sarana dan prasarana, pendidikan dan pelatihan dan insentif dan lain sebagainya yang turut memberikan sumbangan terhadap kinerja guru.