

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif antara iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi berprestasi ( $X_3$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan iklim organisasi sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan motivasi berprestasi guru SMP Negeri Kecamatan Medan Kota.
2. Terdapat pengaruh langsung positif antara kecerdasan emosional ( $X_2$ ) terhadap motivasi berprestasi ( $X_3$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional mengakibatkan terjadinya peningkatan motivasi berprestasi guru SMP Negeri Kecamatan Medan Kota.
3. Terdapat pengaruh langsung positif antara iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $X_4$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan iklim organisasi mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Medan Kota.
4. Terdapat pengaruh langsung positif antara kecerdasan emosional ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $X_4$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional belum tentu mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Medan Kota.
5. Terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi berprestasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $X_4$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi

berprestasi mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Medan Kota.

## **B. Implikasi**

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

### **1. Upaya peningkatan kinerja guru melalui iklim organisasi**

Iklim organisasi telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif dengan kinerja guru. Hal ini bermakna bahwa kinerja guru akan mengalami peningkatan apabila didukung dengan iklim organisasi yang kondusif. Penting bagi semua komponen sekolah khususnya kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah untuk membangun iklim organisasi yang kondusif. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel iklim organisasi diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup tinggi yaitu 78 responden atau 41,94 %. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan iklim organisasi yang ada di sekolah. Dalam meningkatkan iklim organisasi, seorang kepala sekolah menjaga kekompakan antara sesama guru, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dan warga sekolah serta mampu menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah. Implikasinya semua personil sekolah sangat perlu untuk menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif untuk meningkatkan kinerja guru. Suasana tersebut dapat diciptakan dengan melakukan berbagai upaya, diantaranya pemberian tugas yang jelas, hubungan imbalan dan hukuman yang pasti, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, tekanan pada prestasi, tekanan pada pelatihan dan pengembangan, keamanan dalam melaksanakan

tugas, keterbukaan pengakuan dan umpan balik, semangat guru dalam mengajar, dan keluwesan organisasi.

## **2. Upaya peningkatan kinerja guru melalui kecerdasan emosional**

Kecerdasan emosional telah terbukti memiliki pengaruh yang positif dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel kecerdasan diperoleh data mayoritas guru pada kategori tinggi yaitu 66 responden atau 35,48 %. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan kecerdasan emosional guru agar pada masa yang akan datang secara keseluruhan akan dapat meningkatkan kinerja guru. Dalam memperbaiki kecerdasan emosional guru dapat dilakukan dengan membangun kecerdasan emosional yang lebih baik dalam menjalin hubungan dengan semua personil sekolah, yaitu dengan memiliki kesadaran diri, pengelolaan diri, kemampuan memotivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

## **3. Upaya peningkatan kinerja guru melalui motivasi berprestasi guru**

Motivasi berprestasi telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel motivasi berprestasi diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup tinggi yaitu 75 responden atau 40,32 %. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan motivasi berprestasi guru. Untuk meningkatkan kinerja guru melalui motivasi berprestasi, semua komponen di sekolah seperti kepala sekolah, komite sekolah, dan semua guru juga harus ikut terlibat. (a) Kepala sekolah yang 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, serta kepala sekolah perlu memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada guru untuk melaksanakan tugasnya (b) komite sekolah bersama dengan kepala sekolah merencanakan kompensasi kepada guru-guru yang menunjukkan pekerjaan dan prestasi yang baik. Dengan upaya bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, berani mengambil resiko, berusaha mengambil umpan balik, berusaha melakukan sesuatu yang inovatif dan kreatif dalam pembelajaran, tepat waktu datang dan menyelesaikan tugas, bekerja keras meningkatkan prestasi.

#### **4. Upaya peningkatan kinerja guru melalui iklim organisasi, kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi**

Iklim organisasi, kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh secara bersama dengan kinerja guru. Hal ini bermakna bahwa kepala sekolah masih perlu mencermati tiga unsur penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah yang dipimpinnya. Ketiga unsur tersebut adalah iklim organisasi, kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi guru. Untuk itu agar dapat meningkatkan kinerja guru maka diperlukan iklim organisasi yang baik, kecerdasan emosional guru yang tinggi dan motivasi berprestasi yang tinggi dari para guru dengan upaya pemberian tugas yang jelas, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, keamanan dalam melaksanakan tugas, semangat guru dalam mengajar, keluwesan organisasi, kesadaran diri, pengelolaan diri, kemampuan memotivasi diri, empati, keterampilan sosial, bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, berani mengambil resiko, berusaha mengambil umpan balik, berusaha melakukan sesuatu yang inovatif

dan kreatif dalam pembelajaran, tepat waktu datang dan menyelesaikan tugas, dan bekerja keras meningkatkan prestasi.

### C. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka diajukan beberapa saran berikut untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu:

#### 1. Kepala sekolah hendaknya:

- a) Menjaga suasana sekolah yang baik dan kondusif dengan menciptakan kekompakan antara sesama guru, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dan warga sekolah serta mampu menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah, serta dengan pemberian tugas yang jelas, hubungan imbalan dan hukum yang pasti, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, tekanan pada prestasi, tekanan pada pelatihan dan pengembangan, keamanan dalam melaksanakan tugas, keterbukaan pengakuan dan umpan balik, semangat guru dalam mengajar, dan keluwesan organisasi
- b) Melibatkan guru dalam mencari solusi bagi permasalahan yang sedang dihadapi oleh sekolah serta memberikan kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri.

#### 2. Guru hendaknya:

- a) Membangun kerja sama, komunikasi yang terbuka, dan hubungan yang harmonis bagi sesama guru, sehingga apabila salah seorang guru menghadapi kesulitan dapat didiskusikan dan diselesaikan secara bersama

dan selalu berpikir positif terhadap kritik dan saran yang diberikan kepala sekolah dan rekan guru lainnya.

- b) Guru harus meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi berprestasi yang pada hakikatnya adalah kondisi internal seorang guru yang mendorongnya untuk mencapai sebuah prestasi atau keberhasilan dengan selalu aktif mengembangkan diri, menambah wawasan dan pengetahuan untuk mendukung pekerjaannya dalam pembelajaran, saling membagi pengalaman dan informasi baru mengenai hal-hal yang mendukung kegiatan PBM dan membangun empati dan solidaritas dengan sesama.

3. Dinas pendidikan hendaknya:

- a) Mendukung dan memberi kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri seperti memberi kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- b) Rutin melakukan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru
- c) Memberikan *reward* kepada guru yang berprestasi, sebagai motivasi bagi guru yang bersangkutan dan bagi guru yang lain.

- 4. Bagi peneliti lain, perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang penelitian ini dengan variabel yang berbeda yang turut memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, mengingat adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian dan hasil yang diperoleh belum maksimal.