

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan dan hasil analisis data serta pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Kota. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja guru mengakibatkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota.
2. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Kota. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja guru mengakibatkan terjadinya peningkatan motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota.
3. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Kota. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja guru mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota.
4. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Kota. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja guru

mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota.

5. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Kota. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja guru mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota.

## **B. Implikasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan temuan penelitian sebagaimana yang telah diuraikan memberikan implikasi kepada sekolah tingkat pendidikan SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota, Kepala Sekolah, dan para guru dalam rangka memperbaiki mutu pendidikan SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota. Untuk itu guna meningkatkan komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota, diperlukan upaya dalam peningkatan disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

1. Upaya meningkatkan kepuasan kerja melalui disiplin kerja

Disiplin kerja telah terbukti memiliki pengaruh langsung dan signifikan dengan kepuasan kerja guru. Hal ini bermakna bahwa kepuasan kerja guru akan mengalami peningkatan apabila didukung dengan disiplin kerja yang baik. Apabila kebutuhan belum terpenuhi guru belum dapat hidup dengan layak, dan ini mengakibatkan kurang maksimalnya guru dalam melaksanakan tugasnya dan pada akhirnya akan mengurangi rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan

terjadilah tindakan tidak disiplin yang dilakukan oleh guru. Penting bagi semua komponen sekolah khususnya kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah untuk membangun disiplin kerja yang baik disekolah. Sehingga dalam bekerja guru memiliki kepuasan yang tinggi karena bisa disebabkan oleh guru yang menyukai bidang pekerjaannya dan lingkungan kerjanya, sikap atasan yang baik dan perhatian kepada bawahan, sehingga itu menyebabkan tindakan guru yang disiplin dalam menjalankan tugas. Apabila kepuasan yang ditunjukkan oleh guru cukup rendah hal itu bisa diakibatkan karena kurang menyukai bidang pekerjaan dan lingkungan, seperti yang berkaitan dengan penghargaan dan promosi jabatan, kondisi ini dapat menimbulkan perasaan senang atau tidak senang para guru. Sehingga dari timbulnya perasaan guru yang kurang puas atas kondisi pekerjaan yang dialaminya maka timbullah guru yang kurang disiplin atau guru yang memiliki disiplin yang buruk.

Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel kepuasan kerja diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 101 responden atau 61,59%. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan kepuasan kerja guru seperti melaksanakan tugas tepat waktu; bertanggungjawab terhadap tugas yang diemban; mematuhi norma-norma yang ada dalam organisasi; dan tetap mawas diri untuk tidak melanggar aturan, tata tertib dan norma yang berlaku, maka akan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang ia kerjakan, oleh karena itu sangat perlu untuk meningkatkan disiplin guru dengan berbagai cara, karena hal ini akan

meningkatkan kepuasan kerja guru, yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah yaitu seperti membuat kebijakan-kebijakan yang akan meningkatkan kedisiplinan guru.

## 2. Upaya meningkatkan motivasi kerja melalui disiplin kerja

Disiplin kerja telah terbukti memiliki pengaruh langsung dan signifikan dengan motivasi kerja guru. Hal ini bermakna bahwa motivasi kerja guru akan mengalami peningkatan apabila didukung dengan disiplin kerja yang baik. Setiap guru diharapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi yang diharapkan nantinya akan meningkatkan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak pimpinan atau atasan bila mereka menginginkan setiap guru memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi seorang guru akan memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang guru tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Mengingat pentingnya motivasi maka wujud perhatian pihak atasan sebagai pemimpin mengenai masalah motivasi kerja guru dalam bekerja ialah dengan melakukan usaha pemotivasian pada guru melalui serangkaian usaha tertentu sehingga motivasi kerja guru akan tetap terjaga. Pemotivasian ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang

menjadi kebutuhan guru dapat terpenuhi lalu diharapkan para guru dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah guru merasa senang dengan pekerjaannya, para guru akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama guru sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, dan pada akhirnya guru secara sukarela dan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para guru, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam bekerja disekolah. Penting bagi semua komponen sekolah khususnya kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah untuk membangun disiplin kerja yang baik disekolah. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel motivasi kerja diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 100 responden atau 60,98%. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan motivasi kerja guru seperti melaksanakan tugas tepat waktu; bertanggungjawab terhadap tugas yang diemban; mematuhi norma-norma yang ada dalam organisasi; dan tetap mawas diri untuk tidak melanggar aturan, tata tertib dan norma yang berlaku, karena hal tersebut juga akan meningkatkan motivasi guru tersebut untuk lebih giat untuk mengajar, hal yang dapat dilakukan kepala sekolah seperti memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada guru untuk melaksanakan tugasnya dengan upaya menciptakan kesungguhan dalam bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, keinginan untuk meraih prestasi, peduli terhadap pekerjaan dan

semangat dalam bekerja juga dapat meningkatkan motivasi guru-gurunya dalam bekerja.

### 3. Upaya meningkatkan komitmen organisasi melalui disiplin kerja

Disiplin kerja telah terbukti memiliki pengaruh langsung dan signifikan dengan komitmen organisasi guru. Hal ini bermakna bahwa komitmen organisasi guru akan mengalami peningkatan apabila didukung dengan disiplin kerja yang baik. Dengan adanya disiplin yang dimiliki oleh guru, artinya mereka dapat bekerja dengan baik serta selalu berusaha mematuhi semua aturan-aturan yang telah disepakati. Bagi pihak organisasi dalam meningkatkan kedisiplinan guru maka banyak langkah yang harus ditempuh, misalnya dengan memperbaiki kondisi dan situasi yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut sehingga hal ini akan berdampak pada komitmen organisasi guru. Penting bagi semua komponen sekolah khususnya kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah untuk membangun disiplin kerja yang baik. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel disiplin kerja diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 116 responden atau 70,73%. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan disiplin kerja yang ada di sekolah. Dalam meningkatkan disiplin kerja, seorang kepala sekolah harus mampu menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban 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 disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan komitmen organisasi guru. Menumbuhkan disiplin kerja yang baik tersebut dapat diciptakan dengan melakukan berbagai upaya, diantaranya melaksanakan tugas tepat waktu, bertanggungjawab terhadap tugas yang diemban, mematuhi norma-norma yang ada dalam organisasi, dan tetap mawas diri untuk tidak melanggar aturan, tata tertib dan norma yang berlaku.

#### 4. Upaya meningkatkan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

Kepuasan kerja telah terbukti memiliki pengaruh langsung dan signifikan dengan komitmen organisasi guru. Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi guru. Apabila kepuasan kerja yang timbul pada diri seorang guru sudah tinggi maka hal ini akan meningkatkan komitmen organisasi guru yang baik. Dimana kepuasan kerja itu identik dengan harapan yang diinginkan oleh seorang guru, apabila harapan yang diinginkan sudah tercapai maka perilaku yang ditunjukkan oleh guru dalam menjalankan tugasnya akan baik pula. Hal ini menyebabkan komitmen guru dalam bekerja akan meningkat. Seorang guru yang memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasinya seperti guru yang merasakan kenyamanan dengan bekerja disekolah tersebut tentunya akan memiliki kepuasan dengan bekerja di sekolah tempat ia bekerja. Guru yang berkeinginan menghabiskan sisa kerjanya pada sekolah tempat ia bekerja akan memberikan kepuasan tersendiri pada dirinya. Maka dari itu puas atau

tidaknya seorang guru dapat dilihat dari bagaimana dia dalam berperilaku, mengerjakan pekerjaannya dan pola pikir orang tersebut dalam menyelesaikan masalah. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel kepuasan kerja diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 101 responden atau 61,59%. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan kepuasan kerja guru agar pada masa yang akan datang secara keseluruhan akan dapat meningkatkan komitmen organisasi guru dengan kepuasan gaji, kepuasan promosi, kepuasan sosial, kepuasan status, kepuasan lingkungan kerja dan kepuasan teman kerja yang baik.

#### 5. Upaya peningkatan komitmen organisasi melalui motivasi kerja guru

Motivasi kerja telah terbukti memiliki pengaruh langsung dan signifikan dengan komitmen organisasi guru. Motivasi dalam organisasi sangat diperlukan untuk memberikan semangat kerja yang lebih efektif kepada para guru. Dengan pemberian motivasi yang baik sehingga diharapkan akan menimbulkan komitmen yang tinggi dari guru terhadap organisasi. Motivasi adalah salah satu faktor yang menimbulkan perasaan atau dorongan kepada seseorang sehingga melakukan sesuatu yang diarahkan sesuai dengan tujuan. Motivasi dilakukan untuk mempengaruhi pola berpikir yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Artinya dengan pemberian motivasi yang baik kepada seorang guru maka kemampuan guru pada organisasi akan lebih baik, serta pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel motivasi kerja diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 100 responden atau 60,98%. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan motivasi kerja guru. Untuk meningkatkan komitmen organisasi guru melalui motivasi kerja, semua komponen di sekolah seperti kepala sekolah dan semua guru juga harus ikut terlibat. Kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan orang yang turut menentukan motivasi kerja guru terutama yang menyangkut kelangsungan system organisasi dan hal lainnya. Kepala sekolah perlu memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada guru untuk melaksanakan tugasnya dengan upaya menciptakan kesungguhan dalam bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, keinginan untuk meraih prestasi, peduli terhadap pekerjaan dan semangat dalam bekerja

### **C. Saran**

Berdasarkan upaya yang diuraikan pada implikasi, maka diajukan beberapa saran berikut untuk meningkatkan komitmen organisasi guru, yaitu:

1. Dinas Pendidikan Kota Medan hendaknya :
  - a. Rutin melakukan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru seperti studi KKG/MGMP, membuat Program Pendidikan Profesi, Penataran bagi guru, dan lain sebagainya.

- b. Mendukung dan memberi kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri seperti memberi kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- c. Memberikan *reward* kepada guru yang berprestasi dalam bekerja sebagai motivasi bagi guru yang bersangkutan dan bagi guru yang lain seperti pemberian piagam berprestasi, tunjangan penghargaan, dan lain sebagainya.

2. Kepala Sekolah hendaknya :

- a. Mampu menciptakan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban antara sesama guru, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dan warga sekolah serta mampu menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah, menciptakan keamanan dalam melaksanakan tugas, mendorong semangat guru dalam mengajar.
- b. Melibatkan guru dalam mencari solusi bagi permasalahan yang sedang dihadapi oleh sekolah.

3. Para 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 berfikir positif terhadap kritik dan saran yang diberikan kepala sekolah dan rekan guru lainnya.

- b. Guru harus meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi kerja yang pada hakikatnya adalah kondisi internal seorang guru yang mendorongnya untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja.
4. Bagi peneliti lain, perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang penelitian ini dengan variabel yang berbeda yang turut memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi guru, mengingat adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian dan hasil yang diperoleh belum maksimal.