

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1. Simpulan

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

1. Terdapat pengaruh langsung positif Budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan motivasi berprestasi guru SMP Negeri yang sudah sertifikasi di Kabupaten Tapanuli Utara.
2. Terdapat pengaruh langsung positif pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja guru SMP Negeri yang sudah sertifikasi di Kabupaten Tapanuli Utara.
3. Terdapat pengaruh langsung positif pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SMP Negeri yang sudah sertifikasi di Kabupaten Tapanuli Utara.
4. Terdapat pengaruh langsung positif pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi berprestasi guru mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SMP Negeri yang sudah sertifikasi di Kabupaten Tapanuli Utara.

5. Terdapat pengaruh langsung positif pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja guru mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SMP Negeri yang sudah sertifikasi di Kabupaten Tapanuli Utara.

5.2. Implikasi

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

1. Upaya peningkatan Motivasi Berprestasi melalui Budaya Organisasi

Perubahan budaya organisasi sangat menentukan kinerja guru, budaya organisasi merupakan jiwa (spirit) sebuah sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika nilai-nilai budaya sekolah seperti tatanan lembaga, norma atau nilai-nilai yang dianut di sekolah, peraturan sekolah, mite guru lemah, maka ia tidak kondusif bagi peningkatan motivasi guru untuk berprestasi sehingga tujuan sekolah tidak efektif. Sebaliknya jika tatanan lembaga, norma, peraturan dan mite guru kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan motivasi guru untuk berprestasi sehingga dapat mewujudkan sekolah efektif.

Dalam penelitian ditemukan kerja tim sangat rendah untuk meningkatkan motivasi guru berprestasi, sehingga sekolah perlu mengadakan suatu kegiatan yang sifatnya tim. Misalnya penugasan beberapa guru dalam mengelola lingkungan sekolah (kebersihan, keindahan, kenyamanan dan kesehatan)

2. Upaya peningkatan Kepuasan Kerja melalui Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang efektif dapat diciptakan melalui penguatan nilai-nilai budaya sekolah seperti tatanan lembaga, norma atau nilai-nilai yang dianut di sekolah, peraturan sekolah, mite guru. Kegiatan-kegiatan itu menjadi gingsi tersendiri dalam suatu sistem yang utuh (komprehensif) melalui indikator yang jelas, sehingga kepuasan kerja guru dapat terpotret secara optimal melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh sekolah. Kegiatan itu akan menjadi budaya dan berpengaruh pada peningkatan kinerja guru. Perubahan budaya organisasi sangat menentukan kinerja guru, budaya organisasi merupakan jiwa (spirit) sebuah sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika nilai-nilai budaya sekolah seperti tatanan lembaga, norma atau nilai-nilai yang dianut di sekolah, peraturan sekolah, mite guru lemah, maka ia tidak kondusif bagi peningkatan kinerja guru sehingga tujuan sekolah tidak efektif. Sebaliknya jika tatanan lembaga, norma, peraturan dan mite guru kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan kinerja guru sehingga dapat mewujudkan sekolah efektif.

Dalam penelitian ini guru cenderung tidak puas dengan statusnya sekalipun kesejahteraan guru sudah ditingkatkan melalui sertifikasi, artinya guru belum merasa bangga sebagai seorang guru sehingga kurang maksimal dalam meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah perlu memberikan pertemuan-pertemuan dengan masyarakat dengan nara sumber guru secara berganti-ganti supaya guru tersebut sadar bahwa mereka sangat di andalkan masyarakat dalam meningkatkan mutu pendidikan anaknya.

3. Upaya peningkatan Kinerja melalui Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang efektif dapat diciptakan melalui penguatan nilai-nilai budaya sekolah seperti tatanan lembaga, norma atau nilai-nilai yang dianut di sekolah, peraturan sekolah, mite guru. Kegiatan-kegiatan itu menjadi gengsi tersendiri dalam suatu sistem yang utuh (komprehensif) melalui indikator yang jelas, sehingga kinerja guru dapat terpotret secara optimal melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh sekolah. Kegiatan itu akan menjadi budaya dan berpengaruh pada peningkatan kinerja guru.

Perubahan budaya organisasi sangat menentukan kinerja guru, budaya organisasi merupakan jiwa (spirit) sebuah sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika nilai-nilai budaya sekolah seperti tatanan lembaga, norma atau nilai-nilai yang dianut di sekolah, peraturan sekolah, mite guru lemah, maka ia tidak kondusif bagi peningkatan kinerja guru sehingga tujuan sekolah tidak efektif. Sebaliknya jika tatanan lembaga, norma, peraturan dan mite guru kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan kinerja guru sehingga dapat mewujudkan sekolah efektif.

Dari temuan penelitian guru kurang berinovasi dalam melakukan tugasnya untuk menunjang pekerjaannya cenderung mengandalkan tim, dalam hal ini kepala sekolah selaku manajer perlu melakukan supervisi untuk tiap guru minimal 1 kali dalam satu triwulan untuk melihat kreativitas guru dalam berinovasi pada saat pembelajaran

4. Upaya peningkatan Kinerja melalui Motivasi Berprestasi

Kepala Sekolah sebagai seorang pimpinan di suatu lembaga pendidikan perlu mempunyai strategi tertentu untuk mengembangkan motivasi berprestasi pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan kerjanya. Beberapa strategi yang bisa diterapkan antara lain: Mengenali dengan baik apa yang guru inginkan dalam memenuhi kebutuhan guru agar mampu mengembangkan dirinya berprestasi, misalnya guru diberikan fasilitas buku ajar, pengayaan, kesempatan untuk pelatihan, dan kesempatan untuk berkompetisi dengan guru lainnya.

Dalam hal kerja sama dengan sesama guru untuk meningkatkan komptensinya agar berprestasi sangat rendah, cenderung hanya bertanggungjawab atas tugas yang diberikan secara mandiri tanpa berkolaborasi dengan sesama guru. Kepala sekolah perlu memperkuat MGMP tingkat sekolah, kecamatan bahkan kabupaten bekerja sama dengan MKKS Kecamatan dan Kabupaten untuk membentuk komunitas peningkatan mutu masing-masing bidang studi

5. Upaya peningkatan Kinerja melalui Kepuasan Kerja

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 untuk memenuhi kepuasan kerja guru perlu

kiranya memperhatikan hal-hal yang terkait dengan kepuasan kerja guru seperti pekerjaannya, gajinya, promosi, pengawasan maupun rekan kerjanya. Untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan dengan cara: 1) Membuat pekerjaan yang menyenangkan dan tidak terbebani. Karena pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan akan membuat orang menjadi lebih puas. 2) Orang dibayar dengan jujur. Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan/penggajian tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. 3) Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya. Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. 4) Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang.

Dari temuan penelitian kepuasan kerja seorang guru sangat rendah dibandingkan dengan variabel lain, artinya rata-rata guru tidak puas dalam pekerjaannya sekalipun sudah mendapat tunjangan sertifikasi khususnya kepuasan sosial, berdasarkan temuan penelitian ini, sekolah perlu mengadakan kegiatan-kegiatan sosial yang bersentuhan langsung dengan siswa dan masyarakat misalnya mengikuti kegiatan kunjungan gereja, kegiatan jumat'an dengan warga dan lain – lain.

5.3. Saran

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

1. Kepala Sekolah

- a) Mengomunikasikan Visi dan Misi kepada; siswa, guru, pegawai, orangtua dan tokoh masyarakat
- b) Melakukan analisis SWOT terhadap kebutuhan sekolah dan guru
- c) Membangun kekuatan manajemen berbasis kultur sekolah
- d) Membantu tenaga pendidik dan kependidikan secara langsung pada tugas baru yang di berikan
- e) Memberdayakan anggota secara efektif dalam pembagian tugas
- f) Memberikan dan atau menciptakan kesempatan untuk perkembangan anggota secara berkesinambungan
- g) Menciptakan suatu kegiatan yang mampu “menjual” sekolah melalui suatu kegiatan seni dan budaya untuk mempererat kesatuan di sekolah agar tercipta suasana yang kondusif.
- h) Meningkatkan kegiatan tim yang lebih banyak karena sangat mempengaruhi peningkatan kinerja guru seperti temuan pada penelitian ini.

2. Guru

- a) Mengikuti kegiatan *workshop*, MGMP, Lokakarya dan Seminar,
- b) Membuat dokumen setiap kegiatan dalam bentuk *softcopy dan hardcopy*
- c) Mengarsipkan dokumen perkembangan peserta didik berdasarkan bakat dan minat siswa
- d) Membuat analisis hasil supervisi, untuk mencari faktor utama yang menghambat guru sulit berprestasi

e) Berinteraksi dengan lingkungan keluarga siswa melalui kegiatan sosial

3. Dinas Pendidikan

a) Menerapkan zona budaya sekolah sesuai dengan kultur budaya masyarakat setempat

b) Mengagendakan kegiatan lomba seleksi guru berprestasi sistim zonasi

c) Memberikan kesempatan bagi guru berprestasi terlibat dalam penyusunan kurikulum dan kalender pendidikan

4. Bagi peneliti lain perlu diadakan penelitian lanjut dengan variabel yang sama mengingat adanya keterbatasan dalam penelitian sehingga ada beberapa variabel yang tidak dapat mempengaruhi secara langsung. Memperhatikan indikator instrumen agar lebih proporsional sesuai dengan variabel yang diteliti.