

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

##### **1. Simpulan Deskriptif**

Berdasarkan hasil analisis dan pemaparan penelitian ini, maka diperoleh simpulan deskriptif yang menunjukkan bahwa:

1. Kepuasan Produktivitas Kerja guru SMP Negeri se-Gugus 01 Medan dominan tergolong cukup (63.51%). Kepuasan produktivitas kerja guru masih tergolong cukup dikarenakan sebagian besar dari indikator pada variabel ini diberi skor oleh responden dengan skor menengah ke atas. Namun, ada juga beberapa indikator dimana guru memberikan penilaian cenderung skor menengah walaupun tidak ada yang menjawab skor paling minimum. Sehingga berdasarkan skor yang diperoleh untuk kepuasan produktivitas kerja guru, dapat disimpulkan guru-guru SMP Negeri se-Gugus 01 Medan pada umumnya hanya merasa cukup puas akan produktivitas kerjanya, tingkat kepuasan yang dirasakan belum sepenuhnya optimal sehingga masih perlu lagi ditingkatkan lagi sehingga seluruh guru-guru SMP Negeri se-Gugus 01 Medan benar-benar memiliki kepuasan yang tinggi terhadap produktivitas kerja yang dihasilkannya.
2. Peningkatan kinerja kelas guru SMP Negeri se-Gugus 01 Medan dominan tergolong cukup (74.32%). Peningkatan kinerja kelas masih tergolong cukup dikarenakan sebagian besar indikator pada variabel ini dalam kategori cukup, walaupun masih ada sebagian kecil berada dalam kategori

tinggi dan kurang. Terdapat beberapa indikator dimana guru yang menjawab dengan skor yang menengah walaupun tidak ada yang menjawab dengan skor rendah. Sehingga berdasarkan skor yang diperoleh untuk variabel peningkatan kinerja kelas, dapat disimpulkan peningkatan kinerja kelas guru-guru SMP Negeri se-Gugus 01 Medan pada umumnya hanya berada dalam tingkat cukup dan belum sepenuhnya mencapai tingkat yang tinggi sehingga masih perlu lagi ditingkatkan kinerja kelasnya.

3. Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah SMP Negeri se-Gugus 01 Medan dominan tergolong cukup (64.86%). Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah masih tergolong cukup dikarenakan sebagian besar indikator pada variabel ini dalam kategori cukup, walaupun masih ada sebagian kecil berada dalam kategori tinggi dan kurang. Guru masih ada yang menjawab dengan skor yang menengah, walaupun tidak ada yang menjawab dengan skor rendah. Sehingga berdasarkan skor yang diperoleh, dapat disimpulkan kepemimpinan partisipatif kepala sekolah SMP Negeri se-Gugus 01 Medan pada umumnya hanya berada dalam tingkat cukup dan belum sepenuhnya kepala sekolah menerapkan dengan maksimal kepemimpinan partisipatif sehingga masih perlu lagi ditingkatkan implementasinya.
4. Motivasi berprestasi guru SMP Negeri se-Gugus 01 Medan dominan tergolong cukup (66.22%). Motivasi berprestasi guru masih tergolong cukup dikarenakan sebagian besar indikator pada variabel ini dalam kategori cukup, walaupun masih ada beberapa guru berada dalam kategori

tinggi dan kurang. Selain itu, masih terdapat guru yang menjawab dengan skor yang menengah ke bawah, walaupun tidak ada yang menjawab dengan skor paling rendah. Sehingga dapat disimpulkan guru-guru SMP Negeri se-Gugus 01 Medan pada umumnya hanya memiliki motivasi yang cukup untuk berprestasi dan belum sepenuhnya bermotivasi prestasi yang tinggi sehingga masih perlu lagi ditingkatkan motivasi dalam dirinya.

## **2. Simpulan Inferensial**

Berdasarkan hasil analisis data dan pemaparan dari penelitian yang diperoleh, dinyatakan beberapa hal yang menjadi simpulan inferensial sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara langsung antara Peningkatan Kinerja Kelas ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Produktivitas Kerja ( $X_4$ ) guru SMP Negeri se-Gugus 01 Medan dengan koefisien jalur sebesar 0.340 dan besarnya pengaruh yakni 11.46%. Hal ini menandakan semakin tinggi peningkatan kinerja kelas, maka semakin tinggi pula kepuasan produktivitas kerja guru SMP Negeri se-Gugus 01 Medan.
2. Terdapat pengaruh secara langsung antara Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Produktivitas Kerja Guru ( $X_4$ ) guru SMP Negeri se-Gugus 01 Medan dengan koefisien jalur sebesar 0.342 dan besarnya pengaruh yakni 11.70%. Hal ini menandakan semakin tinggi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kepuasan produktivitas kerja guru ( $X_2$ ) SMP Negeri se-Gugus 01 Medan.

3. Terdapat pengaruh secara langsung antara Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Produktivitas Kerja Guru ( $X_4$ ) guru SMP Negeri se-Gugus 01 Medan dengan koefisien jalur sebesar 0.393 dan besarnya pengaruh yakni 15.45%. Hal ini menandakan semakin tinggi motivasi berprestasi guru, maka semakin tinggi pula kepuasan produktivitas kerja guru SMP Negeri se-Gugus 01 Medan.
4. Terdapat pengaruh secara langsung antara Peningkatan Kinerja Kelas ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) guru SMP Negeri se-Gugus 01 Medan dengan koefisien jalur sebesar 0.396 dan besarnya pengaruh yakni 15.68%. Hal ini menandakan semakin tinggi peningkatan kinerja kelas, maka semakin tinggi pula motivasi berprestasi guru SMP Negeri se-Gugus 01 Medan.
5. Terdapat pengaruh secara langsung antara Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) guru SMP Negeri se-Gugus 01 Medan dengan koefisien jalur sebesar 0.538 dan besarnya pengaruh yakni 28.94%. Hal ini menandakan semakin tinggi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, maka semakin tinggi pula motivasi berprestasi guru SMP Negeri se-Gugus 01 Medan.

## **B. Implikasi**

### **1. Upaya Peningkatan Kepuasan Produktivitas Kerja Guru Melalui Peningkatan Kinerja Kelas.**

Dengan diterimanya hipotesis pertama yang diajukan dimana peningkatan kinerja kelas memberikan pengaruh langsung sebesar 11.56% terhadap kepuasan

produktivitas kerja guru. Pengaruh ini dirasakan kecil, walaupun demikian temuan ini tetap mendapat perhatian khusus bagi guru maupun kepala sekolah.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan lingkungan yang mendukung setiap usaha guru dalam meningkatkan pembelajaran dan aktivitas akademis lainnya di kelas. Untuk itu diperlukan peran serta guru dan rekan lainnya untuk membuat program-program kerja bersama yang memberikan keuntungan kepada semua guru. Selain itu guru juga perlu menggali lagi kreativitasnya untuk mengembangkan programnya sehingga dapat meningkatkan kinerja kelasnya. Perlu juga dijalin komunikasi yang baik pada guru dengan siswa, agar guru semakin mengenal karakteristik siswanya dan bisa mengeksplor lagi kemampuannya untuk berusaha menerapkan sistem pengajaran yang lebih orientasi ke siswa, yang nantinya akan membawa antusiasme siswa dalam belajar dan tentunya kinerja kelas juga bisa maksimal tercapai dan memberikan pengaruh terhadap kepuasan guru akan usahanya dalam bekerja. Dengan adanya upaya ini akan menciptakan peningkatan kinerja guru bagi semua guru, dan nantinya akan meningkatkan kepuasan produktivitas kerjanya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin perlu mendukung kebutuhan guru untuk dapat meningkatkan kinerja kelasnya dengan berupaya untuk menyediakan fasilitas sebagai penunjang guru dalam bekerja, misalnya memberikan bimbingan bagaimana manajemen kelas dilakukan dalam bentuk memberikan pelatihan-pelatihan kepada guru tentang manajemen kelas agar dapat meningkatkan kinerja kelasnya dan juga menciptakan suatu kondisi dimana guru merasa bahwa dirinya diperhatikan dan dihargai.

## **2. Upaya Peningkatan Kepuasan Produktivitas Kerja Guru Melalui Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah**

Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan dimana kepemimpinan partisipatif kepala sekolah memberikan pengaruh langsung sebesar 11.70% terhadap kepuasan produktivitas kerja guru. Pengaruh ini dirasakan kecil, walaupun demikian temuan ini tetap mendapat perhatian khusus bagi kepala sekolah. Kepala sekolah adalah sosok yang membangun cita-cita perbaikan pendidikan bersama-sama dengan guru. Kepala sekolah hendaknya terbuka dan mau berbagi pengalaman positif yang dapat memberikan inspirasi bagi guru. Kepala sekolah perlu membuat kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan kerja. Sebaiknya kepala sekolah tidak membuat keputusan yang memihak kepada seseorang atau sekelompok guru tertentu karena hal itu akan membawa kepada kekecewaan dari guru lainnya, serta akan berpengaruh buruk terhadap kepuasan produktivitas kerja guru. Kepala sekolah perlu sebelum mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah internal perlu mempertimbangkan banyak hal dengan melibatkan pihak-pihak eksternal, sehingga hasil keputusan yang diambil menunjukkan mekanisme yang terprogram dan terencana dan memperoleh persetujuan bersama dari semua warga sekolah khususnya guru. Beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah di antaranya: menjalin komunikasi yang baik dengan guru, melihat kebutuhan guru dalam pembelajaran di kelas, peningkatan kesejahteraan guru, menggelar dialog dengan guru sebelum membuat keputusan, dan sebagainya.

### **3. Upaya Peningkatan Kepuasan Produktivitas Kerja Guru Melalui Motivasi Berprestasi Guru**

Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan dimana motivasi berprestasi guru memberikan pengaruh langsung sebesar 15.45% terhadap kepuasan produktivitas kerja guru. Pengaruh ini dirasakan kecil, walaupun demikian temuan ini tetap mendapat perhatian khusus bagi kepala sekolah maupun guru itu sendiri.

Motivasi berprestasi guru dapat ditingkatkan melalui pemberian kesempatan kepada guru untuk mengembangkan diri dan kemampuannya dan lewat upaya menjalin relasi dan komunikasi yang kondusif sehingga para guru merasa sebagai bagian dari keseluruhan cita-cita pendidikan di sekolahnya. Guru juga perlu diberikan fasilitas untuk mengikuti seminar atau lokakarya untuk peningkatan kompetensinya. Para guru tidak ingin diperlakukan sebagai pihak luar dan mereka ingin dihargai dan mendapat dukungan dari seluruh warga sekolah khususnya kepala sekolah untuk berprestasi dan berpartisipasi aktif dalam usaha memajukan sekolah.

### **4. Upaya Peningkatan Motivasi Berprestasi Guru Melalui Peningkatan Kinerja Kelas**

Dengan diterimanya hipotesis keempat yang diajukan dimana peningkatan kinerja kelas memberikan pengaruh langsung sebesar 15.68% terhadap motivasi berprestasi guru. Pengaruh ini dirasakan kecil, walaupun demikian temuan ini tetap mendapat perhatian khusus bagi guru.

Guru sendiri perlu menanamkan dalam dirinya untuk tetap berfikiran positif terhadap pekerjaan maupun lingkungannya sehingga jika guru tersebut akan timbul motivasi untuk memberikan yang terbaik bagi sekolah dan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus bergandengan tangan dengan para guru untuk untuk membuat program-program kerja bersama yang memberikan kebaikan yang menjadi sumber motivasi berprestasi kepada semua guru. Selain itu, upaya lainnya yang dapat dilakukan oleh guru adalah meningkatkan diskusi dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Melalui MGMP Guru dapat saling berbagi pengetahuan dalam manajemen kelas dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam mengajar. MGMP ini juga perlu dijadwalkan dengan rutin misalnya sekali sebulan atau dua kali dalam sebulan.

#### **5. Upaya Peningkatan Motivasi Berprestasi Guru Melalui Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah**

Dengan diterimanya hipotesis kelima yang diajukan dimana kepemimpinan partisipatif kepala sekolah memberikan pengaruh langsung sebesar 28.94% terhadap motivasi berprestasi guru. Pengaruh ini dirasakan cukup besar, dan hal ini perlu mendapat perhatian khusus bagi kepala sekolah.

Kepala sekolah perlu menciptakan bagaimana motivasi berprestasi guru itu dapat timbul dan terpelihara dalam diri guru itu sendiri karena motivasi guru adalah bagian yang sangat penting sehingga melandasi guru untuk melakukan pekerjaan dan aktivitasnya dengan maksimal. Salah satu faktor pendorong timbulnya motivasi itu adalah dengan peningkatan kebutuhan guru baik dalam



kebutuhan pendapatan maupun kebutuhan dalam pemenuhan sarana dan prasarana dalam proses pembelajaran. Guru yang kurang terpenuhi kebutuhannya baik kebutuhan pendapatan maupun dalam proses pembelajaran akan mengurangi semangat bekerjanya yang akibatnya performansinya juga akan berkurang, karena tidak ada dorongan kuat bagi guru untuk melakukan tugasnya dengan prestasi. Selain itu kepala sekolah perlu membangun komunikasi efektif dan penuh perhatian, keadilan, dan kebersamaan dalam pembagian tugas dan pekerjaan maupun pembagian insentif, karena orang yang tidak mendapat keadilan akan membuat seseorang merasa tidak dihargai dalam pekerjaannya sehingga menurunkan motivasinya untuk berbuat yang terbaik dan sebaliknya perasaan adil akan membuat seseorang merasa dihargai sehingga memacu dirinya untuk semakin bertanggung jawab dan memberikan seluruh yang terbaik bagi lembaga dimana dia bekerja. Selain itu kepala sekolah perlu membangun kebersamaan dalam organisasi, sehingga satu sama lain diantara anggota merasa sama memiliki organisasi tersebut sehingga dalam bekerja para anggota akan saling membantu dalam bekerja atau bekerja sama dan sama-sama bekerja dengan demikian kinerjanya akan semakin baik pula. Komunikasi antar kepala sekolah dan guru perlu semakin ditingkatkan keefektifannya sehingga setiap informasi ataupun pemberian motivasi dan semangat kepada guru dapat dimengerti dengan tepat oleh guru. Dengan adanya perhatian dan pemberian dukungan yang positif kepada guru, akan timbul motivasi berprestasi guru untuk mau maju dan melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Adanya motivasi yang timbul juga menjadi suatu

penggerak dalam diri guru untuk bertekad dan komit dengan sungguh-sungguh terhadap pekerjaan maupun tanggung jawabnya.

### **C. Saran Penelitian**

Ada beberapa saran yang dikemukakan, sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kepala Sekolah kiranya dapat lebih peka akan lingkungan tempatnya memimpin, berupaya menerapkan kepemimpinan efektif yang tentunya dapat menciptakan keharmonisan hubungan dengan seluruh warga sekolah seperti berusaha menerapkan kebersamaan dan keadilan, melakukan pengawasan atau supervisi secara berkala terhadap guru, bertindak tegas apabila ada guru yang tidak disiplin serta dapat membangun iklim komunikasi yang baik dengan semua guru, dan melibatkan guru dalam pembuatan kebijakan penting bagi kemajuan sekolah.
2. Disarankan kepada Dinas Pendidikan Kota Medan untuk melakukan upaya dalam peningkatan kesejahteraan guru dengan cara meninjau dengan jangka waktu yang terprogram baik untuk melihat kebutuhan guru dan memfasilitas guru dengan pelatihan atau seminar yang terprogram baik sesuai dengan kebutuhannya akan peningkatan pembelajaran, pengakuan/menghargai prestasi guru dengan memberikan penghargaan bagi guru sehingga dapat memacu guru untuk lebih berprestasi dan guru juga merasa puas akan produktivitas yang telah diraihinya.

3. Disarankan kepada setiap guru sebaiknya untuk lebih terbuka dalam menerima tugas-tugas sebagai guru dan tugas-tugas untuk memajukan sekolah. Yang terpenting lagi adalah menanamkan dan meningkatkan perasaan *sense of belonging* kepada sekolah dan pekerjaannya. Sehingga semua guru memiliki kecintaan terhadap sekolah maupun pekerjaannya yang memberikan efek untuk bersama-sama bertanggung jawab dan bersedia mengembangkan seluruh kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru itu sendiri dan senang untuk senantiasa memberikan yang terbaik bagi sekolah, misalnya melakukan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, mengadakan seminar, lokakarya, pelatihan, serta pertemuan ilmiah lainnya, bekerjasama dengan baik dengan sesama rekan guru lainnya, berusaha untuk menciptakan hubungan kerja dan kekeluargaan sesama guru. Guru juga disarankan bukan hanya sekedar bekerja yakni mengajar tanpa melakukan hal-hal yang baru dan berprestasi, namun tetap memberikan yang maksimal dalam dirinya untuk sekolah dan berupaya mengeksplor lagi kemampuannya sehingga dapat berinovasi dalam produktivitas kerjanya.
4. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap kepuasan produktivitas kerja guru.