

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, temuan dan pembahasan hasil penelitian sebelumnya, selanjutnya dapat diajukan beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Dengan perkataan lain, dengan disiplin kerja yang tinggi dari pegawai, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu merasakan kepuasan dalam bekerja.
2. Iklim Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Dengan perkataan lain, iklim organisasi yang kondusif sangat diperlukan setiap anggota organisasi untuk menumbuhkan dorongan dalam diri guru untuk bekerja lebih semangat, sehingga dapat dipaparkan bahwa semakin harmonis iklim organisasi maka kepuasan kerja dapat ditingkatkan. Begitu juga sebaliknya semakin tidak harmonis iklim organisasi yang dirasakan maka akan terjadi penurunan kepuasan kerja.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Dengan perkataan lain, disiplin kerja yang kuat dari seorang guru, maka kinerja guru yang dihasilkan juga akan meningkat, sehingga tujuan pendidikan yang dicita-citakan oleh sekolah akan tercapai.

4. Iklim Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Dengan perkataan lain, jika iklim sebuah organisasi kondusif, dimana lingkungan fisik yang memadai, iklim yang terbuka, iklim yang sehat yang dapat dirasakan oleh guru mampu membangkitkan/menggerakkan guru untuk meningkatkan kinerjanya.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Dengan perkataan lain, seseorang yang mengalami kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Semakin terpenuhinya aspek-aspek kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja.

5.2. Implikasi

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dapat digunakan untuk meningkatkan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Meskipun disadari bahwa penelitian ini belum sepenuhnya menjawab permasalahan yang dihadapi guru dalam institusi maupun proses pembelajaran, karena paradigma penelitian kuantitatif tidak dapat menjangkau secara keseluruhan informasi/data yang bersifat kualitatif. Misalnya dari seluruh aspek yang berhubungan dengan Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru belum tergali secara kuantitatif.

Meskipun Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja merupakan variabel yang belum sepenuhnya memberikan informasi mendalam terhadap

meningkatnya Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat, namun ketiga variabel tersebut dapat dijadikan sebagai faktor determinan yang mesti dipertimbangkan.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian dalam rangka meningkatkan kinerja guru, khususnya kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat diajukan implikasi penelitian sebagai berikut:

5.2.1 Implikasi Teoritis

Simpulan penelitian yang menyatakan: (1) Disiplin Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja, (2) Iklim Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja, (3) Disiplin Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru, (4) Iklim Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru, (5) Kepuasan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru, (6) Disiplin Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja, (7) Iklim Organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Guru. Temuan penelitian merupakan temuan model teoretis kinerja guru yang dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya teori disiplin kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja guru. Jadi, peningkatan kinerja guru akan terjadi, jika disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan. Secara teoretis: (1) disiplin kerja dapat meningkat melalui imbalan dan hukuman yang pasti, mengikuti peraturan yang sudah ditentukan dan memberikan pembagian tugas yang adil; (2) iklim organisasi dapat meningkat melalui peningkatan standar kerja guru yang dinamis, interaksi positif antara struktur organisasi sekolah, kepemimpinan

kepala sekolah yang mendukung, rasa persaudaraan dan kekeluargaan guru yang positif, dan partisipasi aktif guru dalam organisasi sekolah; (3) kepuasan kerja dapat meningkat melalui kepala sekolah yang berperan aktif di dalam memberi semangat atau kepuasan dalam bekerja kepada bawahannya yaitu dengan cara; memotivasi guru, memberikan umpan balik, memberikan promosi jabatan, memberikan imbalan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja guru.

Dengan demikian, model teoretis kinerja guru yang ditemukan berdasarkan teori dan dukungan data empiris melalui pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat memberikan jawaban teoretis terhadap permasalahan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.

5.2.2. Implikasi Praktis

Simpulan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait dengan peningkatan kinerja guru, sehingga diajukan implikasinya sebagai berikut:

5.2.2.1 Implikasi terhadap Dinas Pendidikan

Dinas pendidikan merupakan salah satu lembaga atau organisasi yang memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja guru. Dinas pendidikan hendaknya mampu memberikan kesempatan lebih bagi para guru agar mereka terpacu meraih posisi terbaik dalam organisasi baik melalui promosi jabatan serta jenjang karir lainnya sehingga ada upaya dari guru untuk berkinerja lebih optimal.

5.2.2.2 Implikasi terhadap Pengawas Sekolah

Pengawas sekolah dapat melaksanakan program pembinaan yang terus menerus disertai monitoring dan evaluasi program pembinaan kepada guru. Pengawas sekolah juga dapat memberi supervisi klinis, sehingga permasalahan yang dialami oleh guru dapat terpecahkan dengan solusi yang baik.

5.2.2.3 Implikasi terhadap Kepala Sekolah

Kinerja guru juga ditentukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi. Untuk itu, kepala sekolah dapat berperan sebagai *leader*, motivator, supervisor, *educator*, dan administrator. Jika guru mengalami kesulitan pembelajaran dapat diatasi dengan melakukan pembinaan dan pemantauan oleh kepala sekolah terhadap proses belajar mengajar. Perbaikan tampak setelah dilakukan sentuhan kepala sekolah berupa bantuan mengatasi kesulitan guru dalam mengajar. Hasil dari supervisi dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja guru dan pengembangan sekolah.

5.2.2.4 Implikasi terhadap Guru

Upaya meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan sumber daya yang perlu dibina dan dikembangkan kemampuannya secara terus menerus untuk menghasilkan kinerja yang baik, karena untuk mencapai tujuan pendidikan, harus didukung dengan kualitas kerja yang baik. Meningkatkan kinerja guru dengan mau melakukan perubahan guna perbaikan yang berkelanjutan, dengan meningkatkan kemampuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga guru selalu *up to date* dalam melaksanakan tugas.

5.3. Saran

Setelah mengetahui faktor-faktor yang menjadi penentu atas tumbuh dan berkembangnya Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Selanjutnya, dalam mengupayakan perbaikan-perbaikan ke arah peningkatan kinerja guru ke arah yang lebih baik, tidak mungkin ditinjau secara parsial (terpisah) namun harus secara sistemik, mendalam, dan integratif, untuk itu perlu mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Guru

Meningkatkan kinerjanya dengan menyadari peranan dan kewajiban sebagai guru untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik, setia terhadap profesinya serta memiliki pengabdian yang tinggi dan berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan diri dengan mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan profesionalitas kerja dalam mengajar dan aktif mengembangkan diri, menambah wawasan dan pengetahuan yang mendukung pekerjaannya, serta saling menukar pengalaman dan informasi yang baru mengenai hal-hal yang berhubungan dengan proses belajar mengajar.

2. Bagi Kepala Sekolah

Menciptakan dan menjalin kerja sama yang harmonis diantara guru, serta mendorong guru untuk membangun sebuah lingkungan organisasi yang harmonis sesama rekan kerja guru, kemudian memberikan contoh dalam hal disiplin kerja kepada guru, serta memberikan *reward* ataupun *punishment* dengan tidak membeda-bedakan guru yang satu dengan yang

lainnya. Kemudian bagi peningkatan kinerja guru, kepala sekolah dapat memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh warga sekolah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar dan produktif, seperti memberikan guru kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya dengan mengikuti perlombaan yang diadakan, dan memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan dan seminar untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi Dinas Pendidikan

Memberikan arahan dan dorongan kepada kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dengan mengadakan pelatihan, seminar, *workshop* kepada guru dalam upaya peningkatan mutu guru dan dalam peningkatan karir guru.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan bandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari dan dapat juga melakukan penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan kinerja guru dengan meneliti variabel lain di luar variabel penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi guru, sikap inovatif dan lain sebagainya.