

## BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan hal-hal dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Balige Kabupaten Toba Samosir, pada taraf  $\alpha=0,05$ . Koefisien korelasi untuk hubungan antara variabel tersebut adalah sebesar 0,60. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $\hat{Y}=37,967 + 0,658x_1$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi, maka disiplin kerja guru juga akan meningkat. Sebaliknya, makin rendah iklim organisasi, maka disiplin kerja guru makin rendah. Hasil koefisien determinasi ( $r^2$ )=0,36 dapat diartikan bahwa 36% varians disiplin kerja guru ditentukan oleh iklim organisasi. Mengenai iklim organisasi diungkapkan oleh para ahli seperti Pidarta (2004:125) bahwa “iklim organisasi merupakan karakteristik organisasi tertentu yang membedakannya dengan organisasi lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya”.
- b. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan disiplin kerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Balige Kabupaten Toba Samosir, pada taraf  $\alpha=0,05$ . Koefisien korelasi untuk hubungan antara variabel tersebut adalah sebesar 0,71. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $\hat{Y}=29,071 + 0,704x_2$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, maka disiplin kerja guru juga akan meningkat. Sebaliknya, makin

rendah motivasi kerja guru, maka disiplin kerja guru makin rendah. Hasil koefisien determinasi ( $r^2$ )=0,52 dapat diartikan bahwa 52% varians disiplin kerja guru ditentukan oleh motivasi kerja guru. Mengenai motivasi kerja guru diungkapkan oleh para ahli seperti Purwanto (2006:71) menyatakan motivasi adalah “suatu usaha yang disadari untuk untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil dan tujuan tertentu”.

- c. Terdapat hubungan secara sendiri dan bersama-sama yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kerja dengan disiplin kerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Balige Kabupaten Toba Samosir, pada taraf  $\alpha=0,05$ . Koefisien korelasi untuk hubungan antara kedua variabel tersebut adalah sebesar 0,74. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $\hat{Y}=16,265 + 0,285x_1 + 0,544x_2$ . Hal ini menunjukkan bahwa jika iklim organisasi dan motivasi kerja guru meningkat secara bersama-sama, maka disiplin kerja guru juga akan meningkat. Demikian sebaliknya, makin rendah iklim organisasi dan motivasi kerja guru, maka disiplin kerja guru makin rendah. Hasil koefisien determinasi ( $r^2$ )=0,55 dapat diartikan bahwa 55% varians disiplin kerja guru ditentukan oleh iklim organisasi dan motivasi kerja guru. Mengenai disiplin kerja guru diungkapkan oleh para ahli seperti Sinnunga (2005:145) menyatakan disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi untuk tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati”.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, maka implikasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hubungan iklim organisasi dengan disiplin kerja guru memiliki hubungan yang positif dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru perlu dilakukan peningkatan iklim organisasi. Iklim organisasi perlu diperhatikan sehingga guru-guru akan termotivasi dan mempunyai semangat kerja yang lebih baik karena hal ini akan berdampak tingkat disiplin kerja guru. Apabila sekolah dengan iklim yang sangat kondusif maka akan menciptakan situasi dan kondisi yang menyenangkan sehingga diharapkan disiplin kerja guru juga akan meningkat dimana anak-anak didik juga akan tertangani dengan baik dalam proses belajar mengajar. Beberapa usaha yang dapat dilakukan menciptakan dan memelihara iklim organisasi di sekolah, antara lain 1) memperjelas struktur organisasi yang ada di sekolah; 2) mengedepankan tanggung jawab; 3) menciptakan suasana saling mendukung; 4) menjaga komitmen untuk sekolah.
2. Hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja guru memiliki hubungan yang positif. Guru-guru juga perlu mempertahankan motivasi berprestasi karena akan menciptakan kreatifitas guru dalam mengajar sehingga siswa tidak bosan atau jenuh dalam belajar di sekolah selain itu dengan motivasi berprestasi yang tinggi maka akan menciptakan rasa tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugas, sehingga kinerjanya secara tidak langsung akan meningkat dari waktu ke waktu. Beberapa usaha yang dapat dilakukan meningkatkan

motivasi berprestasi pada diri guru di sekolah, antara lain 1).semangat kerja; 2).member kesempatan bagi guru untuk maju; 3).melibatkan guru dalam setiap kegiatan dalam sekolah 4).pemahaman yang simpatik dari setiap personel atas persoalan-persoalan pribadi guru.

3. Hubungan iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersamasam dengan disiplin kerja guru memiliki hubungan yang positif. Iklim organisasi yang kondusif juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru-guru sehingga diharapkan iklim organisasi juga harus dipertahankan.Sedangkan Motivasi kerja merupakan prestasi yang juga berpengaruh terhadap disiplin kerja, tetapi perlu adanya perbaikan, misalnya dengan melakukan pelatihan–pelatihan yang materi berkaitan dengan proses belajar mengajar sehingga mereka memiliki ketrampilan dan akan meningkatkan kemampuan mereka dalam mengajar. Beberapa usaha yang dapat dilakukan menciptakan dan memelihara iklim organisasi sekaligus meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah, antara lain 1). Member penghargaan bagi guru yang berprestasi; 2). Perlunya dukungan dari Kepala Sekolah dalam eaksanakan tugas; 3).membangun interaksi yang baik; 4). adanya pengawasan dan disiplin kerja melalui peraturan sekolah.

### C. Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi penelitian di atas, penelitian ini mengemukakan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran sebagai berikut:

1. Bagi guru agar selalu meningkatkan disiplin kerja demi meningkatnya mutu pendidikan di Indonesia sedangkan bagi guru yang belum disiplin supaya berusaha mendisiplinkan diri
2. Bagi kepala sekolah agar membina serta memberi teladan tentang disiplin dalam melaksanakan tugas sehingga dapat memotivasi kerja para guru, sehingga kinerja guru dapat maksimal sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing, Kepala Sekolah juga perlu memperbaiki pemberian kompensasi yang layak, iklim organisasi yang baik agar termotivasi dalam bekerja supaya kinerja guru meningkat.
3. Kepada kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir agar mengintensifkan pembinaan kepada sekolah-sekolah khususnya tentang kedisiplinan kerja, serta mau memberi penghargaan kepada guru atas prestasi kerja yang diperoleh guru untuk meningkatkan motivasi kerja guru.
4. Kepada peneliti lain agar kiranya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan atau rujukan dalam menyelesaikan masalah yang sama, dan penelitian ini juga perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel yang sama.