

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung antara budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi berprestasi guru ( $X_3$ ) sebesar 14,75%. Hal ini menandakan semakin tinggi atau baiknya budaya organisasi sekolah maka semakin tinggi pula motivasi berprestasi para guru di SD Kecamatan Tanjung Morawa.
2. Terdapat pengaruh langsung antara komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) terhadap motivasi berprestasi guru ( $X_3$ ) sebesar 7,29%. Hal ini menandakan semakin tinggi atau baiknya komunikasi interpersonal seorang guru maka semakin tinggi pula motivasi berprestasi para guru di SD Kecamatan Tanjung Morawa.
3. Terdapat pengaruh langsung antara budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $X_4$ ) sebesar 11,36%. Hal ini menandakan semakin tinggi atau baiknya budaya organisasi sekolah maka semakin tinggi pula kinerja para guru di SD Kecamatan Tanjung Morawa.
4. Terdapat pengaruh langsung antara komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $X_4$ ) sebesar 2,10%. Hal ini menandakan semakin

tinggi atau baiknya komunikasi interpersonal guru maka semakin tinggi pula kinerja para guru di SD Kecamatan Tanjung Morawa.

5. Terdapat pengaruh langsung antara motivasi berprestasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $X_4$ ) sebesar 10,89%. Hal ini menandakan semakin tinggi atau baiknya motivasi berprestasi para guru maka semakin tinggi pula kinerja para guru di SD Kecamatan Tanjung Morawa.

## **B. Implikasi**

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

1. Budaya organisasi sekolah memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi berprestasi guru maupun kinerja guru. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel budaya organisasi diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 102 responden atau 47,44% sedangkan 18 responden (8,37%) dalam kategori tinggi, 93 responden (43,26%) dalam kategori kurang dan 2 responden atau 0,93% dalam kategori rendah.

Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan budaya organisasi yang ada di sekolah. Dalam hal ini berarti kepala sekolah dan para guru terus bekerjasama dalam memperbaiki kualitas budaya organisasi agar pada masa yang akan datang secara keseluruhan para guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan memungkinkan akan meningkatkan motivasi berprestasi guru dalam menjalankan tugasnya dan juga meningkatkan kinerja guru tersebut. Banyak cara untuk meningkatkan budaya organisasi

sekolah diantaranya adalah melaksanakan senam pagi bersama antara siswa dan seluruh guru setiap hari jumat. Hal ini dapat meningkatkan disiplin dan kerjasama diantara sesama guru.

2. Komunikasi interpersonal guru di sekolah memiliki pengaruh yang positif dengan motivasi berprestasi guru dan juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel komunikasi interpersonal diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 110 responden atau 51,16% sedangkan 12 responden (5,58%) dalam kategori tinggi, 93 responden (43,26%) dalam kategori kurang dan tidak ada responden dalam kategori rendah. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan komunikasi interpersonal guru agar pada masa yang akan datang secara keseluruhan para guru akan dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru dalam menjalankan tugasnya. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan komunikasi interpersonal guru adalah kepala sekolah memfasilitasi dan berperan aktif dalam pelaksanaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), di forum MGMP inilah guru yang satu mata pelajaran dapat saling berbagi pengalaman selama melakukan KBM di sekolah. Melalui forum ini guru akan mencurahkan unek-unek dan kendala yang dialami masing-masing, hal ini dapat meningkatkan keterbukaan antar guru dan rasa empati diantara guru.
3. Motivasi berprestasi guru memiliki pengaruh yang positif dengan kinerja guru. Dari hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan motivasi berprestasi guru adalah 104 responden (48,37%) dalam kategori

cukup, sedangkan 12 responden (5,58%) dalam kategori tinggi, 99 responden (46,05%) dalam kategori kurang dan tidak ada responden dalam kategori rendah. Hal ini berarti perlu dilakukan peningkatan motivasi berprestasi para guru sehingga secara keseluruhan motivasi berprestasi guru tinggi yang akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru adalah kepala sekolah memberikan reward kepada guru yang dianggap berprestasi dalam pekerjaannya ketika akhir tahun ajaran. Misalnya pemberian hadiah kepada guru yang tidak pernah alpa selama satu tahun pelajaran, hal ini diharapkan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap tugasnya di dalam diri guru.

4. Kinerja guru pada hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan kinerja guru dalam kategori cukup yaitu 124 responden (57,67%). Sedangkan pada kategori tinggi sebesar 91 responden (42,33%) dan tidak ada responden dalam kategori kurang maupun rendah. Hal ini menandakan bahwa meskipun kinerja guru dalam kategori tinggi sudah besar, namun belum harus tetap perlu dilakukan peningkatan terhadap kinerja guru agar seluruh guru memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Peningkatan kinerja ini dapat dilakukan diantaranya dengan melakukan atau meningkatkan budaya organisasi dan motivasi berprestasi guru (sesuai dengan hasil penelitian yang telah diperoleh dalam penelitian ini).

### C. Saran

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

1. Kepala sekolah hendaknya:
  - a) Bersama dengan guru merumuskan nilai, norma, dan keyakinan yang diterapkan di sekolah, dan senantiasa memberi teladan bagi seluruh warga sekolah, khususnya bagi guru.
  - b) Menciptakan suasana kekeluargaan di sekolah, solidaritas, dan empati sehingga guru merasa nyaman untuk terbuka mengenai kesulitan yang dihadapi, dan selalu membantu mengatasi kendala yang dihadapi guru.
  - c) Rutin melakukan evaluasi terhadap diri sendiri dengan cara meminta kritik dan saran dari guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah.
  - d) Melibatkan guru dalam mencari solusi bagi permasalahan yang sedang dihadapi oleh sekolah serta memberikan kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri.
  
2. Guru hendaknya:
  - a) Membangun budaya terbuka bagi sesama guru, sehingga apabila salah seorang guru menghadapi kendala yang tidak dapat diselesaikan sendiri, kesulitan tersebut bisa didiskusikan bersama dengan guru lain.
  - b) Berpikir positif (*positive thinking*) terhadap kritik dan saran dari kepala sekolah rekan dan guru, sehingga sikap yang terbentuk adalah

kritik dan saran tersebut sebagai suatu bentuk perhatian yang sifatnya membangun.

- c) Menyadari kewajiban sebagai guru untuk membuat persiapan matang sebelum melakukan KBM di kelas, dengan sadar mematuhi berbagai nilai, norma, dan keyakinan yang diterapkan di sekolah sehingga menjadi budaya sekolah yang tertanam kuat dalam diri masing-masing guru, dan bersedia menerima sanksi dari kesalahan yang dilakukan.
- d) Aktif mengembangkan diri, menambah wawasan dan pengetahuan yang mendukung pekerjaannya, saling membagi pengalaman dan informasi baru mengenai hal-hal yang mendukung kegiatan PBM, dan membangun empati dan solidaritas dengan sesama guru.

3. Dinas pendidikan hendaknya:

- a) Rutin melakukan kegiatan yang bertujuan meningkatkan kemampuan guru yang dikombinasikan dengan pengetahuan dalam meningkatkan motivasi dan komunikasi di dalam sekolah.
- b) Mendukung dan memberi kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri (melanjutkan pendidikan).
- c) Memberikan *reward* kepada guru yang berprestasi, sebagai motivasi bagi guru yang bersangkutan dan bagi guru yang lain.

4. Bagi peneliti lain, perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang penelitian ini dengan variabel yang berbeda yang turut memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, mengingat adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian dan hasil yang diperoleh belum maksimal.