

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan :

1. Kecerdasan emosional guru berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja artinya semakin baik kecerdasan emosional guru, maka semakin baik juga motivasi kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai
2. Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, artinya semakin baik iklim kerja maka semakin baik juga motivasi kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai.
3. Kecerdasan emosional guru berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, artinya semakin baik kecerdasan emosional guru maka semakin baik juga kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai.
4. Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, artinya semakin baik iklim kerja maka semakin baik juga kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai.
5. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, artinya, semakin baik motivasi kerja maka semakin baik juga kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai.

5.2 Implikasi

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa implikasi hasil penelitian ini. Perumusan implikasi penelitian menekankan pada upaya untuk menciptakan kecerdasan emosional guru yang baik, iklim kerja yang kondusif, dan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja guru dapat meningkat.

Dengan terujinya kelima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional guru, iklim kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai. Semakin baik kecerdasan emosional guru maka kinerja guru semakin meningkat, semakin baik iklim kerja maka kinerja guru semakin meningkat dan semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja guru semakin baik pula.

5.2.1 Upaya Meciptakan Kecerdasan Emosional Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Medan Denai,

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa kecerdasan emosional guru memberi pengaruh langsung sebesar 2,0% terhadap motivasi kerja guru dan 1,0% secara tidak langsung, yaitu melalui motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai dapat dijelaskan pengaruh tidak langsung tidak langsung persepsi tentang kecerdasan emosional guru melalui motivasi kerja guru. Dengan demikian, besar total pengaruh langsung dan tidak langsung persepsi tentang kecerdasan emosional guru (x_1) melalui motivasi kerja guru (x_3) terhadap kinerja guru SD Negeri (x_4) adalah sebesar 7,0 %.

Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional guru perlu ditingkatkan. Karena guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dan terkendali, akan dapat menampilkan dan menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal.

5.2.2 Upaya menciptakan Iklim Kerja untuk meningkatkan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa iklim kerja memberi pengaruh langsung sebesar 6,0% terhadap motivasi kerja, 25% iklim kerja memberi pengaruh terhadap kinerja guru dan 4% secara tidak langsung iklim kerja (x_2) melalui motivasi (x_3) terhadap kinerja guru (x_4) SD Negeri di Kecamatan Medan Denai. Hal ini mengindikasikan bahwa iklim kerja perlu ditingkatkan untuk kemajuan kinerja guru. Peningkatan iklim kerja diupayakan baik oleh warga sekolah terutama oleh guru itu sendiri. Kinerja guru dalam pembelajaran dipengaruhi oleh iklim kerja yang ada pada sekolah. Sebaliknya apabila iklim kerja dalam suatu sekolah tidak menentu atau tidak kondusif akan menimbulkan kekecewaan, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja guru yang rendah atau kinerja guru produktif tidak akan terwujud secara maksimal.

Oleh karena itu iklim kerja di sekolah perlu diperhatikan apabila sekolah menginginkan kinerja guru yang baik dan motivasi guru yang tinggi, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja guru yang tinggi. Karena guru tersebut dapat berkerja dengan baik dan mampu mencapai hasil yang optimal jika didukung oleh suasana kerja atau iklim kerja yang kondusif, hal ini dapat diwujudkan melalui :

Pertama, adanya rasa persatuan, rasa kebersamaan dan persatuan yang kental, komunikasi yang baik, relasi yang baik diantara sesama komponen sekolah akan dapat menciptakan iklim sekolah yang baik. *Kedua*, pemberian kesempatan kepada guru-guru menjadi pembuat keputusan secara bersama-sama berkoordinasi dan berkonsultasi mengenai masalah yang relevan dengan kedudukan mereka sebagai guru. *Ketiga*, iklim kerja dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting dalam kinerja guru, karena iklim memengaruhi usaha secara fisik, mengangkat, berbicara atau berjalan, menganalisis dan memecahkan masalah secara terbuka dan saling menghargai. *Keempat*, iklim sekolah yang baik akan dapat memotivasi guru dalam bekerja, sehingga timbul rasa keinginan untuk menunjukkan kinerja yang tinggi. Dukungan dari rekan kerja dan kondisi lingkungan yang baik akan dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Dengan adanya motivasi kerja guru yang tinggi maka ia akan berusaha untuk memberikan yang terbaik terhadap hasil pekerjaannya, karena ia mempunyai kinerja yang tinggi dan maksimal. *Kelima*, iklim sekolah dengan adanya dukungan dari rekan-rekan kerja, dan kondisi lingkungan yang baik merupakan salah satu faktor yang dapat menghilangkan dampak stress yang menimpa guru-guru, akan meningkatkan kecerdasan emosional guru yang lebih baik lagi dan menimbulkan rasa kegembiraan, semangat kerja yang tinggi, yang dapat memacu peningkatan kinerja guru.

5.2.3 Upaya menciptakan Motivasi Kerja untuk meningkatkan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja memberi pengaruh langsung sebesar 38,0% terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh dalam kinerja guru untuk meningkatkan hasil yang optimal. Selain kecerdasan emosional guru, iklim kerja, motivasi kerja juga perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja guru yang baik dan bermutu.

Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik, dalam melaksanakan tugasnya akan selalu berusaha meraih keberhasilan dan meningkatkan prestasi. Prestasi kerja yang baik muncul apabila ada dorongan atau keinginan dari dalam maupun dari luar diri guru tersebut yang dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab, menyukai adanya umpan balik, inovatif, kreatif, dan selalu ingin sukses dalam pekerjaan.

5.3 Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan dari temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menciptakan kecerdasan emosional guru yang baik, maka haruslah memperluas pengetahuan dan mampu mengendalikan emosi yang berkembang, serta mampu membedakan dan menanggapi dengan tepat suasana hati, tempramen, memperbaiki pengalaman kerja, menyelesaikan masalah, dan efektif dalam berinteraksi.

2. Untuk menjaga iklim kerja yang baik dan kondusif maka kondisi lingkungan sekolah harus diciptakan sedemikian rupa sehingga guru merasa aman dan nyaman dalam lingkungan pergaulan maupun dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan atau iklim kerja yang kondusif, bagi guru akan mendorong pengembangan karier sesuai dengan minat, kebutuhan dan kemampuan guru. Iklim kerja yang tidak baik dapat merusak keputusan yang telah disepakati mengenai bagaimana mereka akan bekerja, berpartisipasi untuk kemajuan sekolah.

3. Guru harus meningkatkan motivasi kerja yang tinggi, baik dari dalam maupun dari luar diri sendiri. Karena motivasi kerja akan berpengaruh pada kinerja guru.

Motivasi kerja menunjukkan adanya keinginan untuk sukses, memiliki rasa tanggung jawab, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang jelas, siap berkompetisi, dapat meraih sasaran dan mengembangkan keberhasilannya atau semangat dalam bekerja.

4. Guru dapat menunjukkan kinerja yang baik, dalam menjalankan tugasnya secara rutin dan berkesinambungan sebagai upaya mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran melalui: menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.

6. Kepada peneliti lain disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut, dengan variable yang berbeda agar dapat diperoleh hasil dan tujuan yang maksimal, karena masih adanya beberapa keterbatasan, dan ketidaksempurnaan, dalam pelaksanaan penelitian ini.