

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, temuan dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh langsung positif budaya sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa budaya sekolah yang nyaman dan berprestasi mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai.
2. Terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang baik mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai.
3. Terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai.
4. Terdapat pengaruh langsung positif budaya sekolah terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya sekolah yang nyaman akan meningkatkan motivasi kerja guru SMA Negeri di Kota Binjai.
5. Terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja SMA Negeri di Kota Binjai.

B. Implikasi

Terujinya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya sekolah, motivasi kerja guru, dan kepuasan kerja guru dapat meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi dari yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian diantaranya.

1. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Peningkatan Budaya Sekolah

Dengan diterimanya hipotesis pertama yakni budaya sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, maka upaya meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan budaya sekolah. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan budaya sekolah.

Budaya sekolah yang efektif dapat diciptakan melalui penguatan nilai-nilai budaya sekolah seperti tatanan lembaga, norma atau nilai-nilai yang dianut di sekolah, peraturan sekolah, mite guru. Kegiatan-kegiatan itu menjadi gengsi tersendiri dalam suatu sistem yang utuh (komprehensif) melalui indikator yang jelas, sehingga kinerja guru dapat terpotret secara optimal melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh sekolah. Kegiatan itu akan menjadi budaya dan berpengaruh pada peningkatan kinerja guru.

Perubahan budaya sekolah sangat menentukan kinerja guru, budaya sekolah merupakan jiwa (spirit) sebuah sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika nilai-nilai budaya sekolah seperti tatanan lembaga, norma atau nilai-nilai yang dianut di sekolah, peraturan sekolah, mite guru lemah, maka ia tidak kondusif bagi peningkatan kinerja guru sehingga tujuan sekolah tidak efektif. Sebaliknya jika tatanan lembaga, norma, peraturan

dan mite guru kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan kinerja guru sehingga dapat mewujudkan sekolah efektif.

2. Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Kepuasan kerja

Dengan diterimanya hipotesis kedua yakni kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, maka upaya meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah untuk mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi yang menyebabkan guru akan senang melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah atau bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan mengakibatkan turunnya kinerja guru dan sebaliknya. Oleh karena itu untuk memenuhi kepuasan kerja guru perlu kiranya memperhatikan hal-hal yang terkait dengan kepuasan kerja guru seperti pekerjaannya, gajinya, promosi, pengawasan maupun rekan kerjanya.

Untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan dengan cara:

- 1) Membuat pekerjaan yang menyenangkan. Karena pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan akan membuat orang menjadi lebih puas.
- 2) Orang dibayar dengan jujur. Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan/penggajian tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya.
- 3) Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya. Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya.
- 4) Menghindari

kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang. Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Karena orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses dengan secara bebas melakukan kontrol atas cara mereka melakukan sesuatu.

3. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Dengan diterimanya hipotesis ketiga yakni motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, maka upaya meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan motivasi kerja. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan motivasi kerja.

Kepala Sekolah sebagai seorang pimpinan di suatu lembaga pendidikan perlu mempunyai strategi tertentu untuk mengembangkan motivasi pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan kerjanya. Beberapa strategi yang bisa diterapkan antara lain: Mengenali dengan baik apa yang guru inginkan antara lain *Existence needs* yaitu kebutuhan akan makan dan minum, gaji, kondisi keamanan kerja dan fringe benefits. Kemudian *Relatedness need* yaitu kebutuhan akan kenyamanan dalam bekerja, bekerjasama dengan teman sejawat/ pemimpin dan kesempatan untuk berprestasi. Terakhir *Growth needs* yaitu kualitas kehidupan kerja yang baik, terhindar dari konflik, peluang untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan guru. Dengan adanya perhatian terhadap komponen-komponen tersebut maka dengan sendirinya kinerja guru akan meningkat.

4. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Peningkatan Budaya Sekolah

Dengan diterimanya hipotesis keempat yakni budaya sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru, maka upaya meningkatkan motivasi kerja adalah dengan meningkatkan budaya sekolah. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan budaya sekolah.

Budaya sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Seorang guru yang bekerja di sekolah yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang guru bekerja dalam sekolah yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat guru yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja guru tersebut akan rendah.

Dalam terminologi kebudayaan, pendidikan yang berwujud dalam bentuk lembaga atau instansi sekolah dapat dianggap sebagai pranata sosial yang di dalamnya berlangsung interaksi antara pendidik dan peserta didik sehingga mewujudkan suatu sistem nilai atau keyakinan, dan juga norma maupun kebiasaan yang di pegang bersama. Pendidikan sendiri adalah suatu proses budaya. Masalah yang terjadi saat ini adalah nilai-nilai yang mana yang seharusnya dikembangkan atau dibudayakan dalam proses pendidikan yang berbasis mutu itu. Dengan demikian sekolah menjadi tempat dalam mensosialisasikan nilai-nilai budaya yang tidak hanya terbatas pada nilai-nilai keilmuan saja, melainkan semua nilai-

nilai kehidupan yang memungkinkan mampu mewujudkan manusia yang berbudaya.

Budaya sekolah yang positif akan mendorong semua warga sekolah untuk bekerjasama yang didasarkan saling percaya, mengundang partisipasi seluruh warga, mendorong munculnya gagasan-gagasan baru, dan memberikan kesempatan untuk terlaksananya pembaharuan di sekolah yang semuanya ini bermuara pada pencapaian hasil terbaik. Budaya sekolah yang baik dapat menumbuhkan iklim yang mendorong semua warga sekolah untuk belajar, yaitu belajar bagaimana belajar dan belajar bersama. Akan tumbuh suatu iklim bahwa belajar adalah menyenangkan dan merupakan kebutuhan, bukan lagi keterpaksaan. Belajar yang muncul dari dorongan diri sendiri, intrinsic motivation, bukan karena tekanan dari luar dalam segala bentuknya. Akan tumbuh suatu semangat di kalangan warga sekolah untuk senantiasa belajar tentang sesuatu yang memiliki nilai-nilai kebaikan.

Budaya sekolah yang baik dapat memperbaiki kinerja sekolah, baik kepala sekolah, guru, siswa, karyawan maupun pengguna sekolah lainnya. Situasi tersebut akan terwujud manakala kualifikasi budaya tersebut bersifat sehat, solid, kuat, positif, dan profesional. Dengan demikian suasana kekeluargaan, kolaborasi, ketahanan belajar, semangat terus maju, dorongan untuk bekerja keras dan belajar mengajar dapat diciptakan. Karenanya untuk meningkatkan motivasi kerja guru perlu kiranya meningkatkan budaya sekolah, caranya dengan penguatan nilai-nilai budaya sekolah yakni tatanan lembaga, norma atau nilai-nilai yang dianut di sekolah, peraturan sekolah, mite guru.

5. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Peningkatan Kepuasan Kerja.

Dengan diterimanya hipotesis kelima yakni kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, maka upaya meningkatkan motivasi kerja adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja guru adalah sikap atau perilaku yang ditunjukkan seorang guru pada saat melaksanakan tugasnya dan sikap atau perilaku itu berdasarkan penilaiannya terhadap pekerjaan itu sendiri. Guru perlu mendapat kepuasan dalam bekerja, agar guru lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Karena guru yang mendapat kepuasan akan lebih kreatif, peduli, dan lebih semangat dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Karenanya untuk memenuhi kepuasan kerja guru perlu kiranya memperhatikan hal-hal yang terkait dengan kepuasan kerja guru seperti pekerjaannya, gajinya, promosi, pengawasan maupun rekan kerjanya dan untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan dengan cara: 1) Membuat pekerjaan yang menyenangkan. Karena pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan akan membuat orang menjadi lebih puas. 2) Orang dibayar dengan jujur. Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan/penggajian tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. 3) Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya. Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. 4) Menghindari

kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang. Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Karena orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses dengan secara bebas melakukan kontrol atas cara mereka melakukan sesuatu.

C. Saran

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

1. Guru hendaknya:

- a) Meningkatkan kinerjanya, membangun hubungan yang harmonis sesama guru, sehingga apabila salah seorang guru menghadapi kesulitan dapat didiskusikan dan diselesaikan secara bersama dan selalu berpikir positif terhadap kritik dan saran yang diberikan kepala sekolah dan rekan guru lainnya sehingga tercipta budaya yang baik dalam lingkungan sekolah.
- b) Guru harus meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi kerja, kepuasan kerja yang pada hakikatnya adalah kondisi internal seorang guru yang mendorongnya untuk mencapai sebuah prestasi atau keberhasilan dengan selalu aktif mengembangkan diri, menambah wawasan dan pengetahuan untuk mendukung pekerjaannya dalam pembelajaran, saling membagi pengalaman dan informasi baru mengenai hal-hal yang mendukung kegiatan PBM dan membangun empati dan solidaritas dengan sesama.

2. Kepala sekolah hendaknya:

- a) Menjaga suasana sekolah yang baik dan kondusif dengan menciptakan kondisi saling menghargai, menghormati, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dan warga sekolah serta mampu menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah, serta dengan pemberian tugas yang jelas dan adil, hubungan imbalan dan hukum yang pasti, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, tekanan pada prestasi, tekanan pada pelatihan dan pengembangan, keamanan dalam melaksanakan tugas, keterbukaan pengakuan dan umpan balik, semangat guru dalam mengajar sehingga terwujudnya budaya sekolah yang baik.
- b) Melibatkan guru dalam mencari solusi bagi permasalahan yang sedang dihadapi oleh sekolah serta memberikan kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri.
- c) Meningkatkan motivasi kerja guru dengan berbagai macam strategi yang bisa diterapkan, karena guru yang memiliki motivasi dalam bekerja akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya.
- d) Memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru, seperti pekerjaan yang sesuai, gaji yang sesuai, rekan kerja dan lain-lain.

3. 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.