

## BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh langsung positif antara iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $X_2$ ), dengan ini  $\rho_{21} = 0,317$ , di peroleh harga  $t_{hitung} = 4,44$ . Harga ini dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  dengan  $N = 136$  pada taraf  $5\% = 1,97$ , hal ini menunjukkan bahwa peningkatan iklim organisasi sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan motivasi kerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah.
2. Terdapat pengaruh langsung positif antara iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $X_3$ ), dengan ini  $\rho_{31} = 0,274$ , diperoleh harga  $t_{hitung} = 6,04$ . Harga ini dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  dengan  $N = 136$  pada taraf  $5\% = 1,97$ . Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan iklim organisasi mengakibatkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah.
3. Terdapat pengaruh langsung positif antara iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasi guru ( $X_4$ ), dengan ini  $\rho_{41} = 0,197$ , diperoleh harga  $t_{hitung} = 2,54$ . Harga ini dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  dengan  $N = 136$  pada taraf  $5\% = 1,97$ . Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan iklim organisasi mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi guru di SMP Negeri di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah.

4. Terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi guru ( $X_4$ ), dengan ini  $\rho_{42} = 0,289$ , diperoleh harga  $t_{hitung} = 3,97$ . Harga ini dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  dengan  $N = 136$  pada taraf 5% = 1,97. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja yang diberikan kepada guru maka dapat mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen tersendiri pada organisasi guru di SMP Negeri di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah..
5. Terdapat pengaruh langsung positif antara kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap komitmen organisasi guru ( $X_4$ ), dengan ini  $\rho_{34} = 0,232$ , diperoleh harga  $t_{hitung} = 3,06$ . Harga ini dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  dengan  $N = 136$  pada taraf 5% = 1,97. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja pada guru akan mengakibatkan terjadinya peningkatan komitmen organisasi guru di SMP Negeri di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah.

## 5.2. Implikasi

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

### 1. Upaya peningkatan komitmen organisasi guru melalui iklim organisasi

Iklim organisasi telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif dengan komitmen organisasi guru. Hal ini bermakna bahwa komitmen guru akan mengalami peningkatan apabila didukung dengan iklim organisasi yang kondusif. Penting bagi semua komponen sekolah khususnya kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah untuk membangun iklim organisasi yang kondusif.

Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel iklim organisasi diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup tinggi 3,88 %. Berdasarkan hal ini

perlu adanya upaya perbaikan iklim organisasi yang ada di sekolah. Dalam meningkatkan iklim organisasi, seorang kepala sekolah menjaga kekompakan antara sesama guru, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dan warga sekolah serta mampu menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah. Implikasinya semua personil sekolah sangat perlu untuk menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif untuk meningkatkan kinerja guru. Suasana tersebut dapat diciptakan dengan melakukan berbagai upaya, diantaranya pemberian tugas yang jelas, 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, dan keluwesan organisasi.

## **2. Upaya peningkatan komitmen organisasi guru melalui motivasi kerja guru**

Motivasi kerja telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif dengan komitmen organisasi guru. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel motivasi kerja diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup tinggi yaitu 8,35 %. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan motivasi kerja guru. Untuk meningkatkan komitmen organisasi guru melalui motivasi motivasi kerja, semua komponen di sekolah seperti kepala sekolah, komite sekolah, dan semua guru juga harus ikut terlibat. (a) Kepala sekolah yang sebagai pemimpin merupakan orang yang turut menentukan motivasi kerja guru terutama menyangkut kebijakan yang berkenaan dengan kelangsungan sistem organisasi, pemberian kompensasi, penghargaan dan hal lainnya, serta

kepala sekolah perlu memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada guru untuk melaksanakan tugasnya (b) komite sekolah bersama dengan kepala sekolah merencanakan kompensasi kepada guru-guru yang menunjukkan pekerjaan dan prestasi yang baik. Dengan upaya bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, berani mengambil resiko, berusaha mengambil umpan balik, berusaha melakukan sesuatu yang inovatif dan kreatif dalam pembelajaran, tepat waktu datang dan menyelesaikan tugas, bekerja keras meningkatkan prestasi.

### **3. Upaya peningkatan komitmen organisasi guru melalui kepuasan kerja guru**

Kepuasan kerja telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif dengan komitmen organisasi guru. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel kepuasan kerja diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup tinggi 5,38 %. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan kepuasan kerja guru. Untuk meningkatkan komitmen organisasi guru melalui kepuasan kerja, kepala sekolah harus berperan aktif di dalam memberi semangat atau kepuasan dalam bekerja kepada bawahannya yaitu dengan cara; memotivasi guru, memberikan unpan balik, memberikan promosi jabatan, memberikan imbalan yang sesuai untuk meningkatkan komitmen organisasi guru.

### **4. Upaya peningkatan komitmen organisasi guru melalui iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja**

Iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara bersama dengan komitmen organisasi guru. Hal ini bermakna bahwa kepala sekolah masih perlu mencermati tiga unsur penting dalam meningkatkan

komitmen organisasi guru di sekolah yang dipimpinnya. Ketiga unsur tersebut adalah iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Untuk itu agar dapat meningkatkan komitmen organisasi guru maka diperlukan iklim organisasi yang baik, motivasi kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang baik juga dari para guru, dengan upaya pemberian tugas yang jelas, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, keamanan dalam melaksanakan tugas, semangat guru dalam mengajar, keluwesan organisasi, kesadaran diri, pengelolaan diri, kemampuan memotivasi diri, empati, keterampilan sosial, bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, berani mengambil resiko, berusaha mengambil umpan balik, berusaha melakukan sesuatu yang inovatif dan kreatif dalam pembelajaran, tepat waktu datang dan menyelesaikan tugas, dan bekerja keras meningkatkan prestasi.

### 5.3. Saran

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

- a. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah dalam rangka menyusun kebijakan tentang upaya peningkatan komitmen organisasi guru yang telah teruji dalam penelitian ini bahwa komitmen organisasi sangat di pengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja.
- b. Sebagai masukan bagi kepala sekolah, dalam menyusun kebijakan sekolah, agar dapat meningkatkan komitmen organisasi guru, yang mana di duga dipengaruhi oleh iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru.

- c. Sebagai masukan bagi guru, untuk menggintropeksi diri dalam meningkatkan komitmen organisasi guru yang diduga di pengaruhi oleh iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja, khususnya untuk guru SMP Negeri di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah.
- d. Bagi penelitian lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam memahami komitmen organisasi guru yang diduga dipengaruhi oleh iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, namun untuk selanjutnya bagi peneliti yang lain dapat mengembangkan variabel-variabel yang berbeda, sehingga dapat menunjang komitmen organisasi guru.