

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecenderungan variabel sikap inovasi, iklim organisasi dan kinerja guru di SMK negeri Bisnis Manajemen Kota Medan termasuk pada kategori cukup .
2. Sikap inovasi mempunyai hubungan yang positif dan berarti dengan kinerja guru SMK BM Negeri Medan pada taraf signifikansi 5 % dengan koefisien korelasi sebesar 0,7. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi sikap inovasi maka semakin meningkat kinerja guru SMK BM Negeri Medan.
3. Iklim organisasi mempunyai hubungan yang positif dan berarti dengan kinerja guru SMK BM Negeri Medan pada taraf signifikansi 5 % dengan koefisien korelasi sebesar 0,55. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka semakin meningkat kinerja guru SMK BM Negeri Medan.
4. Sikap inovatif dan iklim organisasi secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan berarti dengan kinerja guru SMK BM Negeri Medan pada taraf signifikansi 5 %. Hubungan yang berarti tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,71. Hal ini berarti semakin tinggi sikap inovatif dan iklim organisasi secara bersama-sama, maka semakin tinggi pula kinerja guru SMK BM Negeri Medan.

B. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa dua variabel yang berperan sebagai prediktor menunjukkan kontribusi yang signifikan (berarti) terhadap kinerja guru. Dari kedua prediktor (variabel bebas) yang mempunyai hubungan (kontribusi) yang lebih besar terhadap kinerja guru yaitu sikap inovatif, namun yang lebih besar lagi apabila kedua prediktor digunakan dalam menjelaskan kinerja guru SMK BM Negeri Medan.

1. Upaya Peningkatan Kinerja Guru melalui Peningkatan Sikap Inovasi

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara sikap inovatif dengan kinerja guru. Semakin tinggi sikap inovatif maka semakin meningkat kinerja guru. Dengan demikian sikap inovatif dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini sikap inovatif guru adalah kecenderungan untuk bereaksi atau bertindak terhadap inovasi yang tercermin dalam : (1) pengetahuan akan informasi dan teknologi baru bidang pendidikan, mampu menggunakan teknologi baru dan memperbaharui teknologi itu sesuai dengan kebutuhan ; (2) respon terhadap inovasi yaitu respon positif dan respon negatif ; (3) kreatif yaitu kemampuan dalam memecahkan masalah, imajinatif, penemuan pelayanan baru. Dengan demikian, melalui penerapan sikap inovatif yang tinggi oleh guru Sekolah Menengah Kejuruan, akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru di SMK BM Negeri Medan.

Dalam meningkatkan kinerja, hendaknya para guru meningkatkan sikap inovasinya. Peningkatan sikap inovatif dapat dilakukan melalui

peningkatan kreativitas seperti : melalui diskusi ketika ada masalah dalam melaksanakan tugas, selalu berusaha menggunakan pikiran untuk menemukan sesuatu yang berharga dalam pelaksanaan tugas, melaksanakan pelayanan yang baik bagi peserta didik, selalu mencari hal-hal yang baru. Untuk dapat bersikap inovatif sebagai seorang guru harus berlaku disiplin pada diri sendiri dan orang lain, selalu mematuhi peraturan yang digariskan, mendiskusikan dan membuat program kerja yang baik dan dilaksanakan, selalu berusaha menilai (mengevaluasi) hasil kerja yang dilakukan, dan lain-lain. Melalui peningkatan sikap inovatif akan meningkatkan pula kinerja dari guru tersebut.

2. Upaya Peningkatan kinerja Guru melalui Peningkatan Iklim Organisasi

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru. Semakin tinggi iklim organisasi maka semakin meningkat kinerja guru. Dengan demikian iklim organisasi dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini iklim organisasi adalah suasana kerja dalam organisasi yang terbentuk oleh pola hubungan antar individu dalam organisasi tersebut. Miskel (1978) mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi suasana organisasi yaitu : adanya keterbukaan antara individu, adanya komitmen dari pada individu untuk mendahulukan kepentingan organisasi, dan adanya komitmen dari anggota untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Iklim organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan kondisi kerja dimana terdapat suasana yang menyenangkan bagi orang bekerja didalam organisasi tersebut. Suasana yang menyenangkan ini terjadi oleh karena adanya jalinan

hubungan yang akrab dan harmonis antar sesama orang yang bekerja, adanya kerjasama dan saling menghargai, adanya pembagian tugas yang jelas, lingkungan kerja yang nyaman dan adanya rasa saling memiliki terhadap organisasi. Guru dalam melaksanakan tugasnya akan selalu berinteraksi dengan lingkungannya artinya berada dalam suatu organisasi sekolah. Jadi dengan melakukan peningkatan terhadap iklim kerja maka kinerja guru juga akan meningkat.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Para kepala sekolah, khususnya pada SMK BM Negeri Medan hendaknya selalu berusaha memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada para guru dalam melaksanakan tugas sehingga kinerjanya akan lebih baik.
2. Para guru hendaknya tidak mudah merasa puas dengan kinerja yang dimiliki, namun guru dituntut untuk terus mengembangkan, memberdayakan, dan meningkatkan potensi diri yang dimilikinya dengan terus berinovasi dan berkeaktivitas.
3. Kepada Dinas Pendidikan kota Medan hendaknya memberikan pembinaan yang berkelanjutan kepada seluruh guru dan kepala sekolah SMK BM Negeri Medan, agar selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja di lembaga masing-masing.
4. Peneliti selanjutnya agar lebih memperluas kajian tentang kinerja guru, baik dari segi aspek yang dikaji, jumlah responden maupun wilayah penelitian, karena diduga masih banyak faktor-faktor yang memberi sumbangan yang

signifikan terhadap kinerja guru yang belum terungkap dalam penelitian ini. Sehingga penelitian lanjutan akan memperlengkap khasanah pengetahuan tentang kinerja guru.

