

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian ini memberi sejumlah informasi yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja. Temuan ini menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara dapat diterima.
2. Kompetensi pedagogik berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja. Temuan ini menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kompetensi pedagogik berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara dapat diterima.
3. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Temuan ini menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara dapat diterima.
4. Kompetensi pedagogik berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Temuan ini menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kompetensi pedagogik berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

udi SMP Negeri Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara dapat diterima.

5. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Temuan ini menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara dapat diterima.

5.2. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka upaya-upaya yang diberikan sebagai implikasi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menerima budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Hal ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memperbaiki budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai norma atau sistem nilai yang sudah terpeliharadiusahakan ditransformasikan kepada semua guru sehingga guru dapat mengikutinya dengan baik. Budaya organisasi tidak boleh tergerus oleh kepentingan pribadi atau kelompok tertentu, budaya organisasi malah perlu dijaga, dipelihara dan ditingkatkan terus menerus sehingga orang yang berada di organisasi atau guru yang adalamsatusekolahakan merasaterbiasadannyamandenganbudayaorganisasi. Upaya yang dapat dilakukan guru dalam mengembangkan budaya organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja di

antaryadenganmenjaganilai-nilai yang baikdansudahberlaku di sekolah. Dalamhalini guru dapatmenjaga rasa salinghormat di antaracivitassekolah, salingmembantukesusulitanrekan guru, dansalingmemahamikelemahan yang dimilikirekan guru.

2. Hipotesispertama yang menerimakompetensipedagogik berpengaruh langsungterhadapmotivasikerja. Hal

inimenyimpulkanbahwauntukmeningkatkanmotivasikerjadapatdilakukandenganmemperbaikikompetensipedagogik guru.

Kompetensipedagogikmemberikankemampuanmendasarkepada guru

tentangdasar-dasarmengajar, seperti: menguasaikarakteristiksiswa,

menguasaiteoribelajardanprinsip-prinsippembelajaran yang mendidik,

mengembangkurikulum yang terkaitdenganmatapelajaran yang diampu,

menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, memanfaatkan teknologi

informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, memfasilitasi

pengembangan potensi siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi

yang dimiliki, berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan

siswa, menyelenggarakanpenilaiandanevaluasi proses danhasilbelajar,

memanfaatkanhasilpenilaiandanevaluasiuntukkepentinganpembelajaran,

danmelakukantindakanreflektifuntukpeningkatankualitaspembelajaran. Dari

beberapahal di

atasuntukmemperbaikimotivasikerjadilakukanpeningkatandalamkompetensi

pedagogik guru, di antaryameningkatkankemampuan guru

dalamenguasaikarakteristiksiswadanpenguasaan guru dalamprinsip-

prinsip pembelajaran yang mendidik. Upaya yang dapat dilakukan guru untuk mengetahui pengembangan karakteristik siswa di antaranya: melakukan pendekatan personal terhadap seluruh siswa, memperhatikan kemampuan setiap siswa ketika belajar di kelas, dan sebagainya. Selain itu perlu juga diupayakan peningkatan dalam penguasaan guru terhadap prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. Upaya yang dapat dilakukan guru di antaranya: mempelajari prinsip-prinsip pembelajaran sebelum mengajar di kelas, merencanakan setiap pembelajaran di kelas yang mengacu kepada prinsip-prinsip pembelajaran.

3. Hipotesis ketiga yang menerima budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Hal ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan memperbaiki budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai norma atau sistem nilai yang sudah terpeliharadiusahakan ditransformasikan kepada semua guru sehingga guru dapat mengikutinya dengan baik. Budaya organisasi yang sudah berjalan baik perlu dijaga,

dipeliharadanditingkatkan terus menerus sehingga orang yang berada di organisasi atau guru yang ada dalam satu sekolah akan merasa terbiasadannyamendengan budaya organisasinya. Upaya yang dapat dilakukan guru dalam mengembangkan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja di antaranya dengan menjaga nilai-nilai yang baik dan sudah berlaku di sekolah.

Dalam hal ini guru dapat saling membantu mengajar ketika rekan guru berhalangan hadir, memberikan masukan terhadap guru yang memahaminya kesulitan mengajar di kelas, dan sebagainya.

4. Hipotesis keempat yang menerima kompetensi pedagogik berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Hal ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan memperbaiki kompetensi pedagogik guru. Dari beberapa hal di atas untuk memperbaiki kinerja dilakukan peningkatan dalam kompetensi pedagogik guru, di antaranya meningkatkan kemampuan guru dalam menguasai karakteristik siswa dan penguasaan guru dalam prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. Upaya yang dapat dilakukan guru untuk mengetahui pengembangan karakteristik siswa di antaranya: menghargai setiap pendapat siswa di kelas, mengelompokkan siswa yang kurang pandai dengan yang pandai, dan sebagainya. Selain itu perlu juga diupayakan peningkatan dalam penguasaan guru terhadap prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. Upaya yang dapat dilakukan guru di antaranya: merencanakan pembelajaran secara terinci mulai dari kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, sampai kegiatan penutup.

5. Hipotesis kelima yang menerima motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Hal ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan memperbaiki motivasi kerja. Motivasi yang dimiliki seseorang, baik yang

bersumber dari dalam diri sendiri maupun yang bersumber dari luar, menjadi penentu terhadap tindakan yang dilakukan guru di sekolah. Upaya yang dapat dilakukan guru untuk memperbaiki motivasi kerja di antaranya dengan melakukan: bertanggung jawab, dan memerlukan dan menyuka i adanya umpan balik. Dalam meningkatkan tanggung jawabnya di kelas, guru dapat melakukan berbagai upaya di antaranya: melakukan tugas mengajar sebaik mungkin, memperbaiki setiap kesalahan mengajar, dan sebagainya. Selain itu untuk meningkatkan motivasi kerja dilakukan perbaikan pengajaran dan umpan balik. Dalam hal ini, guru harus dapat menerima masukan/kritik dan irekansejawat, memperbaiki cara mengajarnya, dan terus mengevaluasi kegiatan mengajar di kelas.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang diperoleh dalam penelitian ini dapat disampaikan saran untuk meningkatkan kinerja:

1. Untuk meningkatkan budaya organisasi
 - a. Kepala sekolah agar membangun budaya organisasi secara terus menerus yang dapat menjadi ciri sekolah dan menjadi kebanggaan bagi seluruh warga sekolah.
 - b. Budaya organisasi dikembangkan sesuai kebutuhan dan perkembangan zaman, dipelihara dan dievaluasi terus menerus.
2. Untuk memperbaiki kompetensi pedagogik

a. Guru

disarankan mencatat dan menggunakan informasi tentang karakteristik siswa untuk membantu proses pembelajaran. Karakteristik ini terkait dengan aspek fisik, intelektual, sosial, emosional, moral, dan latar belakang sosial budaya siswa.

- b. Guru disarankan menetapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif sesuai dengan standar kompetensi guru. Guru yang mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa, dan memotivasi mereka untuk belajar.

3. Untuk meningkatkan motivasi kerja
 - a. Kepada guru-guru disarankan agar dapat lebih terbuka menerima tugas dengan tanggungjawab, tidak hanya karena gaji tetapi juga demi masa depan siswa.
 - b. Kepada kepala sekolah di SMP Negeri Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara, agar berusaha dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kesejahteraan guru, dan memberi kesempatan yang sama kepada semua guru dalam membangun karier. Usaha yang sungguh sungguh tersebut hendaknya dapat diketahui dan dirasakan oleh guru.
4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yang membahas tentang kinerja guru di luar faktor yang telah diteliti, dengan melibatkan sampel yang lebih besar.