

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, temuan dan pembahasan penelitian maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Selayang. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi guru maka semakin tinggi pula kinerja guru. Dari hasil temuan penelitian, budaya organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja guru sebesar 35,85%, masih tergolong cukup. Hal ini berarti bahwa variasi yang terjadi pada variabel budaya organisasi sebesar 35,85% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu ditemukan pula bahwa variabel budaya organisasi masih cenderung cukup. Selanjutnya terdapat linearitas dan keberartian regresi variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru dengan adanya persamaan garis regresi $\hat{Y} = 74,87 + 0,72X_1$ yang bermakna terjadi peningkatan pada setiap satu skor motivasi kerja akan meningkatkan 0,72 skor pada variabel kinerja guru, sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Selayang. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja dari seorang guru maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Dari temuan hasil penelitian, motivasi kerja para guru ini memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja guru sebesar 38,32% yakni masih tergolong cukup. Hal ini berarti bahwa variasi yang terjadi pada

variabel motivasi kerja guru sebesar 38,32% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu ditemukan pula bahwa variabel motivasi kerja masih cenderung cukup. Selanjutnya terdapat linearitas dan keberartian regresi variabel motivasi kerja guru terhadap variabel kinerja guru dengan adanya persamaan garis regresi $\hat{Y} = 19,81 + 0,77X_2$ yang bermakna terjadi peningkatan pada setiap satu skor variabel motivasi kerja seorang guru akan meningkatkan 0,77 skor pada variabel kinerja guru, sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.

3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Selayang. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja guru secara bersama-sama mempunyai hubungan yang kuat dan memberikan kontribusi yang besar guna meningkatkan kinerja guru.

B. Implikasi.

1. Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi Guru.

Hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja guru adalah 0,545 berarti ada hubungan tetapi belum kuat. Hal ini terjadi berdasarkan temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi guru masih berada dalam kategori cukup dan belum sesuai dengan tuntutan profesinya, kepala sekolah dan guru hendaknya sudah mulai memiliki kesadaran untuk bekerja sama dengan teman sejawat, berupaya senantiasa mengikuti dan mengamalkan aturan-aturan dan kesepakatan yang sudah ada dan masih berlaku. Guru pada umumnya sudah mengerjakan

tugas-tugas dan kewajiban di sekolah dan juga diselesaikan dengan baik sebelum pulang. Supaya kinerja guru lebih baik maka kepala sekolah dan sesama guru harus saling mengingatkan bahwa seorang guru harus selalu berdisiplin tinggi dalam mengikuti peraturan yang berlaku. Kepala sekolah juga harus senantiasa mengingatkan bahwa budaya berorganisasi juga penting bagi peningkatan kualitas kinerja guru, misalnya mengikuti kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) yang sudah diprogramkan oleh kepala sekolah maupun oleh dinas pendidikan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa upaya meningkatkan kebiasaan budaya berorganisasi dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja guru ke arah yang lebih baik bagi guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Selayang Kota Medan.

2. Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Guru.

Hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,548 berarti ada hubungan yang cukup (sedang), hal ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hal ini terjadi karena guru pada umumnya sudah memiliki kemauan untuk senantiasa bekerja dengan penuh semangat, berupaya meningkatkan kemampuan akademiknya, disiplin, dan mensyukuri penghasilan yang diperolehnya sebagai guru. Masih ditemukan sebagian kecil guru yang belum menunjukkan unjuk kerjanya dalam upaya peningkatan kinerjanya yang meliputi penghormatan, bertanggung jawab, ketulusan, keteladanan, loyalitas, dan ketulusan pengabdian. Hal ini terjadi karena kepala sekolah percaya begitu saja dengan terhadap guru, sebab dianggapnya guru adalah tenaga profesional yang selalu melaksanakan tugasnya dengan sempurna. Karena sebagian kepala sekolah percaya begitu saja maka akhirnya kinerja guru belum sempurna sesuai dengan

yang diharapkan. Berhubung penyelesaian tugas belum baik, maka cara memperbaikinya adalah guru harus sering dibimbing agar memiliki keinginan untuk selalu sukses, gigih dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya sebagai sumber ilmu dan contoh teladan bagi perkembangan pengetahuan anak didiknya. Selain itu guru juga sering diberi nasehat agar tetap memiliki tanggung jawab yang besar dalam keberhasilan pembelajarannya, serta ditantang agar mampu mengemukakan ide atau gagasan baru, dan dianjurkan bersedia mengikuti berbagai kompetisi guru yang diadakan oleh lembaga pendidikan atau dinas pendidikan kota maupun propinsi, agar kinerjanya sebagai guru mengalami peningkatan yang berarti.

3. Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Guru.

Hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) adalah 0,715, hal ini berarti ada hubungan yang kuat (tinggi) antara variabel (X_1) dan variabel (X_2) secara bersama-sama dengan variabel (Y). Hal ini terjadi berdasarkan temuan hasil penelitian yang juga menunjukkan bahwa kecenderungan kinerja guru sudah termasuk kategori baik (tinggi) dan telah sesuai dengan profesinya. Agar peningkatan kinerja guru terus berlangsung secara kontiniu di sekolah, perlu dilakukan berbagai upaya, antara lain dengan melakukan penataran atau penyegaran bagi para kepala sekolah agar tetap memiliki visi tentang kualitas dan komitmen terhadap perbaikan mutu. Selain itu kepala sekolah bersama dengan guru dianjurkan untuk membentuk kelompok kerja guru yang aktif dan senantiasa berupaya membangun mekanisme kerja yang

sejuk dan kondusif bagi para guru agar muncul sikap, tanggung jawab, keinginan sukses dan prakarsa serta ketulusan dari para guru yang secara keseluruhan akan meningkatkan kinerja guru di sekolah.

C. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan temuan hasil penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan analisis kecenderungan data ternyata variabel budaya organisasi guru masih berada dalam kategori cukup, oleh karena itu para harus berupaya melakukan pengembangan diri dan melakukan inovasi untuk meningkatkan budaya organisasi guru serta mengembangkan kemampuan profesionalnya mengelola kegiatan pembelajaran, sehingga budaya organisasi guru meningkat menjadi kategori tinggi serta tercipta suasana yang menyenangkan bagi para guru. Meskipun alat yang digunakan dalam mengumpulkan data variabel budaya organisasi guru adalah angket yang disusun oleh penulis dan divalidasi oleh pakar pendidikan serta telah diujicobakan dengan hasil valid dan reliabel, masih terbuka kemungkinan ada sebagian responden tidak menjawab sesuai dengan keadaan sebenarnya, sehingga pada penelitian lanjutan disarankan agar menggunakan alat pengumpul data yang lebih komplit, misalnya dengan menambah jumlah butir pernyataan pada angket serta melakukan obserbervasi atau wawancara terhadap guru yang menjadi responden penelitian.
2. Berdasarkan analisis kecenderungan data ternyata variabel motivasi kerja guru masih berada dalam kategori cukup dan masih ada sebagian kecil termasuk kategori kurang, sehingga masih tetap diperlukan usaha dan upaya untuk

mempertahankan semangat yang telah ada serta meningkatkan motivasi kerja guru tersebut agar terjadi peningkatan menjadi kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar yang menjadi responden masih belum memiliki kepuasan kerja sebagai pendidik dan memandang profesi pendidik yang diembannya tidak merupakan pekerjaan mulia, oleh karena itu para harus senantiasa berupaya meningkatkan motivasi kerjanya dengan mendalami dan membaca buku-buku yang ada hubungannya dengan motivasi. Meskipun angket yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel motivasi kerja guru telah dirancang sedemikian rupa dan telah divalidasi oleh pakar serta telah diujicobakan dengan hasil valid dan reliabel, tetap masih terbuka peluang responden untuk menjawab sesuka hatinya bukan berdasarkan keadaan sesungguhnya, maka untuk penelitian yang lebih komplit agar menggunakan alat pengumpul data yang lebih akurat, misalnya dengan menambah indikator serta butir-butir pernyataan, atau dengan melakukan observasi/pengamatan oleh peneliti terhadap motivasi kerja baik saat memberi pembelajaran di kelas maupun di luar kelas.

3. Berdasarkan analisis kecenderungan data ternyata variabel kinerja guru sudah berada dalam kategori tinggi, tetapi masih ada kategori cukup, oleh karena itu para guru harus senantiasa berupaya meningkatkan kemampuan diri untuk menjadi guru profesional yaitu sebelum mengajar harus mempersiapkan bahan pembelajaran, baik dari segi ilmu pengetahuan maupun mempersiapkan mental dengan penuh semangat sehingga kegiatan belajar mengajar menjadi aktif dan menarik perhatian para siswa. Meskipun alat pengumpul data yang digunakan untuk variabel kinerja guru adalah Instrumen Penilaian Kinerja

guru yang terbaru yang sudah dibakukan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, masih terbuka kemungkinan adanya penilaian yang tidak sesuai dengan keadaan/ kondisi yang sebenarnya, sebab yang memberikan penilaian hanyalah Kepala Sekolah dan para wakil kepala sekolah, sementara guru cukup banyak, dan indikator yang dinilai juga banyak. Demikian pula halnya dalam melakukan penilaian terhadap guru sebagai teman sejawat, terbuka peluang untuk menutupi kelemahan rekan kerja, sehingga membuat nilai menjadi bias, yang berakibat seolah-olah nilai kinerja guru sudah tinggi. Bagi peneliti lainnya disarankan agar dalam melakukan penilaian terhadap kinerja guru dilakukan oleh sekurang-kurangnya tiga pihak, yaitu Kepala sekolah, guru yang bersangkutan dan perwakilan siswa yang diajarnya, sehingga nilai kinerja gurunya lebih akurat dan terpercaya.