

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data hasil analisis yang telah diperoleh sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh langsung positif antara Iklim Organisasi (X_1) terhadap Motivasi Kerja (X_3) Sekolah SD Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun sebesar 25,80 % dan sisanya 74,20 % diluar Iklim Organisasi Sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Iklim Organisasi mengakibatkan terjadinya peningkatan Motivasi Kerja guru SD Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun.
2. Terdapat Pengaruh langsung positif antara Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap Motivasi Kerja (X_3) sebesar 28,50 % dan sisanya 71,50 % diluar dari Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan Motivasi Kerja guru SD Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun.
3. Terdapat Pengaruh langsung positif antara Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (X_4) sebesar 31,50 % dan sisanya 68,50 % diluar iklim organisasi .Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Iklim Organisasi

mengakibatkan terjadinya peningkatan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun.

4. Terdapat Pengaruh langsung positif antara Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (X_4) sebesar 40,10% sisanya 59,10% sisanya diluar Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan Motivasi Kerja guru SD Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun.
5. Terdapat Pengaruh langsung positif antara Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4) sebesar 32,90 % dan sisanya 67,10 % diluar Motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Motivasi kerja guru mengakibatkan terjadinya peningkatan Kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka implikasi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Upaya peningkatan Motivasi Kerja Guru melalui Iklim Organisasi

Motivasi kerja guru adalah dorongan dari dalam diri guru untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik hal ini ditandai dengan adanya rasa kekeluargaan, saling mendukung, kerja sama, rasa nyaman dan menyenangkan serta adanya standar kerja yang ditetapkan. Guru sangat mengharapkan motivasi yang dapat dirasakan dan dapat terpenuhi apabila suasana dan kondisi Iklim Organisasi di sekolah harmonis yang menerapkan karakter kekeluargaan dan saling bekerja sama, sehingga guru bertahan dan mampu memberikan semangat untuk memajukan sekolah.

2. Upaya peningkatan Motivasi Kerja Guru melalui Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Guru sangat membutuhkan sikap dan perilaku seorang pemimpin yang baik untuk memotivasi kinerja guru, semua bentuk keinginan, kebutuhan, rasa aman, dan kekuatan dapat terpenuhi apabila kepala sekolah mampu mengelola guru dengan bijaksana. Karena setiap guru memiliki permasalahan yang berhubungan dengan kinerja di sekolah, yang akan menghambat proses kegiatan pembelajaran di sekolah. Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah sehingga memotivasi kinerja guru tentu kepala sekolah harus mempengaruhi agar persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah cenderung memotivasi tujuan sekolah yang ditetapkan. Diketahui bahwa dari hasil penelitian tingkat kecenderungan

Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala sekolah melalui Motivasi kerja guru kurang atau 51,22 %, artinya dari 123 jumlah guru yang diteliti 63 guru kurang termotivasi oleh kepemimpinan Kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun.

3. Upaya peningkatan Kinerja Guru melalui Iklim Organisasi

Kinerja Guru merupakan salah satu bagian dari kewajiban guru yang harus dipertanggung jawabkan dalam tugasnya. Ciri kinerja guru dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu prestasi kinerja yang dihasilkan, hasil kerja yang telah dicapai, tanggung jawab dalam pekerjaan, kecakapan, pengalaman dan kesungguhan yang dilakukan dalam melaksanakan tugas, standar dan ukuran penilaian yang ditetapkan sekolah serta waktu yang telah ditetapkan dalam pekerjaan. Tentu banyak hal yang dapat dilakukan agar kinerja itu dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan salah satunya melalui iklim organisasi di sekolah. Guru diperhadapkan dengan beban tugas dan tanggung jawab, kewajiban untuk melaksanakan aturan yang ditetapkan sehingga perlu sekali iklim organisasi kondusif, terbuka, nyaman dan menyenangkan serta melindungi seluruh tugas keberadaan guru di sekolah.

Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel Iklim organisasi diperoleh data pada kategori sedang atau 70 %, namun di sisi lain kepala sekolah harus melakukan perbaikan, untuk membangun komunikasi yang lebih baik kepada guru, sehingga guru merasa diperhatikan dan diperdulikan, kepala sekolah harus menjaga integritas kepada guru dan hal ini membentuk kerja sama yang baik dalam membangun Iklim Organisasi Sekolah.

4. Upaya Peningkatan Kinerja Guru melalui Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala sekolah.

Keberhasilan satu sekolah akan berkembang apabila Kinerja Guru meningkat, tingkat loyalitas guru dalam bekerja tinggi. Oleh karena itu pemimpin dalam mengelola organisasi sekolah justru lebih banyak terletak pada pengelolaan sumber daya manusianya. Bentuk pengelolaan sumber daya manusia itu mengarahkan kepada sikap dan tanggung jawab untuk mempengaruhi guru dalam bekerja. Upaya dalam mempengaruhi guru tersebut akan cenderung membentuk Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah bahwa tugas dan tanggung jawab sekolah adalah tanggung jawab bersama dan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi misi sekolah.

Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel Iklim organisasi diperoleh data pada kategori sedang. namun disini lain kepala sekolah harus melakukan perbaikan, agar Persepsi guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat menguntungkan semua unsur di sekolah. Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang dapat membentuk dan merubah pola pikir, persepsi guru dalam organisasi sekolah guna kepentingan tujuan sekolah.

5. Upaya peningkatan Kinerja guru melalui Motivasi kerja

Motivasi kerja berpengaruh langsung positif dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel Iklim Organisasi. Untuk meningkatkan Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja, Guru sangat antusias terhadap prestasi dan penghargaan yang diberikan kepadanya, memotivasi guru adalah sangat penting untuk tujuan Sekolah.

Artinya adanya upaya perbaikan terhadap motivasi kerja guru dan semua unsur dalam organisasi sekolah harus terlibat dalam menentukan tujuan organisasi sekolah. Untuk mengasihkan kinerja guru yang tinggi tidak terlepas dari motivasi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi, Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara bersama terhadap Kinerja Guru di Sekolah. Ketiga variabel ini dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah. Untuk itu agar dapat meningkatkan Kinerja Guru maka diperlukan Iklim Organisasi yang kondusif dan nyaman, Kepemimpinan Kepala Sekolah yang berkualitas dan Motivasi kerja guru yang tinggi yang dapat membentuk sistem kerja yang terorganisir, pengambilan keputusan yang demokratis dan motivasi yang tepat sasaran sehingga kinerja guru akan meningkat.

5.3 Saran

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

1. Sebagai bahan masukan kepada Dinas Pendidikan dalam membantu dan memotivasi Kinerja Guru yang sangat dipengaruhi oleh, Iklim Organisasi Sekolah, Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun.
2. Sebagai masukan kepada kepala sekolah dalam menyusun kebijakan sekolah agar dapat meningkatkan kinerja guru dimana dipengaruhi oleh

Iklm organisasi, Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru.

3. Sebagai bahan masukan bagi guru agar dapat membangun integritas, saling kerja sama dan menciptakan hubungan komunikasi yang harmonis yang terdapat dalam organisasi sekolah.
4. Sebagai bahan masukan kepada guru untuk memahami tentang upaya untuk meningkatkan Kinerja Guru tentu dipengaruhi oleh Iklm organisasi, Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru
5. Bagi penelitian lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam memahami Kinerja guru yang diduga dipengaruhi oleh Iklm organisasi, Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dan dapat mengembangkan variabel-variabel yang berbeda, sehingga dapat menunjang kinerja guru.