

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan statistic, analisis data dan pengujian hipotesis seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota, diperoleh r_{hitung} sebesar 0,587 dengan r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 0,148 maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,587 > 0,148$. Perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 9,454$ sedangkan $t_{tabel} = 1,97$ pada $dk = 170$ dan $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,454 > 1,97$. Dengan demikian Motivasi berprestasi yang dimiliki guru mampu meningkatkan Kepuasan kerja guru, sehingga semakin baik Motivasi berprestasi maka semakin tinggi Kepuasan kerja guru.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota, diperoleh r_{hitung} sebesar 0,586 dengan r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 0,148 maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,586 > 0,148$. Perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 9,429$ sedangkan, $t_{tabel} = 1,97$ pada $dk = 170$ dan pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,429 > 1,97$. Dengan demikian Iklim Organisasi kondusif yang

dirasakan dan dimiliki guru mampu meningkatkan Kepuasan kerja guru, sehingga semakin kondusif Iklim organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja guru.

3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama Motivasi berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota, nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,737, dari tabel diperoleh r kritis dengan $n=172$ pada $\alpha= 0,05$ adalah 0,148 dengan demikian r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,737 > 0,148$ adalah signifikan. Kuadrat dari koefisien korelasi adalah koefisien determinasi, oleh karena $R_{y(1,2)} = 0,737$, maka $R^2_{y(1,2)} = 0,5431$, sehingga koefisien determinasi = 54,31%. Hal ini diartikan bahwa 54,31% variabel Kepuasan Kerja Guru ditentukan secara bersama-sama oleh variabel Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi. Dengan demikian Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja guru, sehingga semakin besar motivasi berprestasi guru dan semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota.

B. Implikasi

Implikasi penelitian menekankan pada upaya untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif

sehingga kepuasan kerja guru dapat meningkat. Dengan terujinya ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi yang semakin besar, akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, dan semakin kondusif iklim organisasi, maka kepuasan kerja guru semakin tinggi. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa implikasi hasil penelitian ini sebagai berikut.

1. Upaya Peningkatan Motivasi Berprestasi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru.

Guru merupakan motor pendidikan, sudah sepantasnya guru selalu memperbaharui kemampuan kompetensinya. Untuk dapat melakukan itu diperlukan dorongan bagi guru itu sendiri yakni adanya motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi dapat berasal dari dalam diri juga dari luar diri guru berpern memacu untuk mencapai kesuksesan, inovatif, kreatif dan siap berkompetisi, hal ini akan memberi dampak positif terhadap dunia pendidikan secara khusus di lingkungan kerja guru. Upaya yang dapat dilakukan agar motivasi berprestasi guru dapat tumbuh dan berkembang berupa pemberlakuan aturan yang jelas dan tegas dengan sistem *reward* dan *punishmen*. Pemberlakuan ini membuat guru merasa dilindungi, sehingga ketegasan ini mampu membangkitkan motivasi berprestasi guru. Diadakannya perlombaan atau kompetisi untuk melakukan penilaian atas prestasi yang diperoleh guru baik secara individu maupun kelompok. Perlombaan ini akan memberikan pengakuan atas prestasi yang

dicapai guru. Memberikan kesempatan pada guru untuk diklat, workshop, bahkan pendidikan yang lebih tinggi untuk mengembangkan kompetensi guru. Pemberikan penghargaan atas prestasi yang telah diraih, Kepala sekolah beserta pembantu kepala sekolah menjadi panutan dan memberikan contoh yang baik.

Pada dasarnya motivasi berprestasi merupakan faktor internal dan eksternal, sudah sewajarnya guru menghayati dan mendalami perannya sehingga akan timbul rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Guru merupakan tonggak terdepan dalam pendidikan, bagaimana bentuk generasi penerus bangsa dibentuk oleh guru saat ini, guru merupakan arsitek penerus bangsa. Di pundak guru lah tugas berat pendidikan di letakkan, dan kesemua itu perlu kemauan yang keras dari guru.

2. Upaya Menciptakan Iklim Organisasi Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru.

Iklim organisasi yang kondusif merupakan dambaan bagi setiap guru di sekolah. Iklim organisasi yang kondusif menjamin keamanan dan kenyamanan guru dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan optimal. Kepuasan kerja guru berhubungan kepada iklim organisasi. Iklim organisasi yang tidak menentu akan membuat guru menjadi enggan dalam melaksanakan tugas bahkan mampu menimbulkan kekecewaan, sehingga tidak tercapai kepuasan kerja guru.

Iklm organisasi perlu mendapat perhatian yang serius dari seluruh warga sekolah sehingga tumbuh motivasi berprestasi yang besar yang akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Warga sekolah mempunyai andil yang besar dalam menciptakan iklim organisasi sekolah tidak semata-mata tugas kepala sekolah.

Upaya meningkatkan kondusifitas dapat dilakukan oleh seluruh warga sekolah, Kepala sekolah merupakan pucuk pimpinan harus mampu menjadi teladan kepemimpinan kepala sekolah yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan perencanaan sekolah, strukutr organisasi yang terbuka, kebebasan mengeluarkan pendapat merupakan sebagian dari upaya kepala sekolah meningkatkan kondusifitas. Hubungan harmonis antara guru, adanya keterbukaan, saling membantu, mengakui kelemahan, bersama-sama mengkoreksi kesalahan, duduk bersama, saling berdiskusi mempererat persaudaraan merupakan upaya yang dapat dilakukan oleh guru.

C. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan implikasi seperti diuraikan di atas, maka untuk peningkatan kinerja disarankan:

- a). Bagi Pemerintah Daerah dalam hal ini Dinas Pendidikan Kota Medan perlu melakukan perencanaan strategik yang baik dalam pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkesinambungan, khususnya peningkatan kompetensi guru melalui pelaksanaan diklat, workshop dan mengaktifkan forum guru.

b). Bagi Kepala Sekolah, hendaknya meningkatkan kondusifitas iklim organisasi dengan melakukan:

- 1) Memberikan insentif yang layak sehingga motivasi para guru akan meningkat.
- 2) Memberikan penghargaan yang sesuai kepada guru yang berprestasi dengan memfasilitasi kenaikan pangkat, gaji berkala, mendorong dan member kesempatan yang adil bagi seluruh guru agar mengikuti kegiatan penataran, pelatihan, dan lokakarya, bahkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

c). Bagi Guru

- 1) Untuk meningkatkan motivasi berprestasi menumbuhkan rasa bertanggung jawab atas amanah yang telah diemban.
- 2) Guru hendaknya mengikuti diklat, lokakarya, aktif mengikuti kegiatan MGMP guna meningkatkan kompetensinya dan diimplikasikan dalam proses belajar mengajar.
- 3) Guru hendaknya mau dan selalu memperbaharui diri dalam menerapkan sistem pembelajaran yang mengikuti perkembangan teknologi informasi.

D). Bagi Peneliti

- 1) Untuk penelitian kepuasan kerja guru lebih lanjut, perlu dilakukan dengan melibatkan variabel lain di luar variabel yang diteliti,

kepemimpinan kepala sekolah, komitmen kerja, pengambilan keputusan.

- 2) Untuk melihat iklim organisasi yang lebih baik juga dilakukan dengan observasi langsung.



THE
Character Building
UNIVERSITY