

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara budaya organisasi dengan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik menunjukkan koefisien korelasinya sebesar 0,329 dengan taraf signifikansi 5%, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik juga kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.
2. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik menunjukkan koefisien korelasinya sebesar 0,495 dengan taraf signifikansi 5%, artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik juga kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini

dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik menunjukkan koefisien korelasinya sebesar 0,640 dengan taraf signifikansi 5%, artinya semakin baik budaya organisasi dan motivasi kerja, maka semakin baik juga kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.

B. Implikasi

Implikasi penelitian dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, di antaranya:

1. Dengan diterimanya hipotesis pertama yang diajukan, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan budaya organisasi. Peningkatan budaya organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan: (1) artefak yang dapat diamati (*observable artifacts*); (2) nilai yang dianut (*espoused values*); dan (3) asumsi dasar (*basic underlying assumptions*). Dari ketiga spek budaya organisasi, aspek yang harus terus diperhatikan dan ditingkatkan adalah aspek nilai yang dianut guru. Aspek nilai yang dianut guru dan dibawa dari lingkungan luar sekolah dapat menjadi hambatan dalam memahami budaya organisasi sekolah yang sudah berkembang baik. Salah satu upaya yang dapat dilakukan sekolah untuk mencegah budaya organisasi yang kurang baik dari lingkungan guru adalah dengan mengikutsertakan guru dalam pelatihan-pelatihan keterampilan yang dilakukan dinas terkait. Selain itu peningkatan budaya organisasi di sekolah dapat ditingkatkan dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk melakukan inovasi dan siap

dalam setiap resiko yang dihadapi saat bekerja. Dengan adanya kesempatan bagi setiap guru untuk berinovasi di sekolah, guru akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kondisi ini tentu memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja mengajar guru. Selain itu upaya lain yang dapat dilakukan adalah dengan mengembangkan tim kerja di sekolah. Pembentukan tim kerja yang sesuai dengan tujuan sekolah serta didasarkan pada kemampuan setiap guru, memberikan guru kesempatan untuk unjuk kerja di dalam tim kerjanya. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan perkembangan budaya organisasi sekolah ke arah yang lebih baik dalam mendukung peningkatan kinerja guru.

2. Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan motivasi kerja. Peningkatan budaya organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan: (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan keamanan; (3) kebutuhan sosial; (4) kebutuhan penghargaan; dan (5) kebutuhan aktualisasi diri. Dalam hal ini peningkatan kinerja guru dapat ditingkatkan dengan memberikan apresiasi/penghargaan kepada setiap guru yang telah menunjukkan prestasi kerjanya. Penghargaan yang diterima seorang guru sudah tentu akan memacu keinginannya untuk terus berprestasi dengan baik di sekolah. Selain itu upaya lain yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kebebasan guru untuk mengaktualisasi diri dalam bekerja. Kebebasan dalam mengaktualisasikan diri, guru dapat memberikan segenap kemampuannya mengajarnya di sekolah. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan

kepuasan kerja ke arah yang lebih baik dalam mendukung peningkatan kinerja mengajar guru.

3. Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan budaya organisasi dan motivasi kerja. Peningkatan budaya organisasi dan motivasi kerja diarahkan untuk meningkatkan kinerja guru dalam hal: (1) kompetensi pedagogik; (2) kompetensi kepribadian; (3) kompetensi sosial; dan (4) kompetensi profesional. Dalam hal ini kinerja guru merupakan unjuk kerja guru dalam melakukan tugas sehari-hari di sekolah. Perbaikan kinerja guru dapat dilakukan dengan memperbaiki organisasi sekolah dan motivasi kerja guru. Perbaikan organisasi sekolah dapat dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan setiap guru. Selain itu guru juga harus dapat memotivasi dirinya dalam mengajar di kelas dengan memperhatikan umpan balik dari setiap pengajaran di kelasnya.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan budaya organisasi, diharapkan pihak sekolah membuat peraturan yang mengatur bagaimana guru berperilaku di sekolah. Hal ini dikarenakan perilaku guru yang baik dapat menumbuhkan budaya organisasi yang baik pula. Perilaku yang baik dari guru, biasanya ditunjukkan dengan dikedepankannya saling hormat dan menghargai sesama guru di sekolah.

Setiap guru selalu membantu kesulitan yang dihadapi guru lainnya. Dengan adanya perilaku yang baik diharapkan budaya kerja akan tumbuh ke arah yang baik, yang nantinya dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.

2. Untuk meningkatkan motivasi kerja, diharapkan pihak sekolah menyarankan guru untuk bersedia menerima masukan dari kepala sekolah dan rekan sejawat dalam upaya memperbaiki pengajarannya di kelas. Setiap masukan (umpan balik) dari proses pengajaran yang dilakukan guru di kelas, umumnya bertujuan memperbaiki pengajaran guru di kelas, yang nantinya dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah. Dengan adanya penerimaan terhadap proses pengajaran di kelas diharapkan motivasi kerja guru akan semakin baik, yang nantinya dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.
3. Untuk meningkatkan kinerja guru, disarankan pihak sekolah berkeinginan untuk melakukan perbaikan dalam hal budaya organisasi dan motivasi kerja. Untuk meningkatkan kinerja guru, pihak sekolah harus dapat mengembangkan budaya organisasi yang mendukung pekerjaan guru di sekolah. Selain itu, peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah.
4. Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru guna memperluas hasil penelitian ini.