

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Johor, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik juga kepuasan kerjaguru SD Negeri Kecamatan Medan Johor.
2. Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Johor, artinya semakin baik kemampuan manajerial kepala sekolah maka semakin baik juga kepuasan kerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Johor.
3. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Johor, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik juga produktivitas kerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Johor.
4. Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Johor, artinya semakin baik kemampuan manajerial kepala sekolah maka semakin baik juga produktivitas kerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Johor.
5. Kepuasan kerja guru berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Johor, artinya semakin baik

kepuasan kerja guru maka semakin baik juga produktivitas kerja guruSD Negeri Kecamatan Medan Johor.

B. Implikasi

Terujinya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kemampuan manajerial kepala sekolah, dan kepuasan kerja guru dapat meningkatkan produktivitas kerja guru. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi dari yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian diantaranya.

1. Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Melalui Peningkatan Budaya Organisasi

Dengan diterimanya hipotesis pertama yakni budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru, maka upaya meningkatkan kepuasan kerja guru adalah dengan meningkatkan budaya organisasi sekolah. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan budaya organisasi.

Untuk membangun budaya organisasi yang kuat membutuhkan suatu proses karena perubahan yang terjadi dalam organisasi menyangkut perubahan orang-orang yang berada dalam organisasi termasuk di dalamnya perbedaan persepsi, keinginan, sikap, dan perilaku. Kesesuaian antara karakteristik organisasi dengan keinginan guru harus dicapai yang mengarah pada tingkat kebersamaan yang tinggi. Dalam menyiapkan perubahan, guru diharapkan merasa aman dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dengan

demikian, guru akan bersedia menerima perubahan dengan tulus tanpa ada rasa takut atau terpaksa.

Budaya organisasi memiliki peran yang amat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja organisasi. Budaya yang kuat ditunjukkan dengan nilai-nilai organisasi yang tercermin pada perilaku guru. Semakin besar nilai-nilai yang dapat diterima guru, semakin kuat budaya organisasi, sehingga semakin tampak pengaruhnya pada perilaku guru. Budaya yang kuat terbentuk karena nilai-nilai dan gaya kepemimpinan yang kuat. Selain itu, budaya yang kuat ditentukan oleh pemerataan (shared) dan identitas (intensity). Pemerataan menunjukkan sejauh mana setiap anggota organisasi mempunyai nilai-nilai yang sama. Identitas menunjukkan tingkat komitmen anggota organisasi pada nilai-nilai yang berlaku pada organisasi

Budaya organisasi yang kuat akan memicu guru untuk berpikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota-anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong guru untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Kekuatan budaya organisasi memberikan dampak terhadap kepuasan kerja, kinerja guru dan kinerja organisasi secara keseluruhan, oleh karena itu organisasi perlu budaya organisasi yang kuat harus ditumbuhkan.

Beberapa faktor untuk menumbuhkan budaya organisasi yaitu: (1) Leadership, organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa diteladani dan didengar oleh bawahan (2) Komunikasi, proses komunikasi harus dilaksanakan

secara konsisten dan rutin sehingga perbedaan budaya (kebiasaan-kebiasaan) yang dibawa individu yang berbeda latar belakang akan mengalami integrasi persamaan dengan tujuan organisasi. (3) Motivasi, motivasi merupakan pemberian daya penggerak dan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Di samping kebiasaan untuk bekerja sama, guru pada umumnya cenderung ingin dihargai dan menginginkan seorang pemimpin yang mau memahami kebutuhannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi tumbuhnya budaya organisasi yaitu: kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi. Ketiga faktor ini memegang peran penting dalam menumbuhkan budaya di suatu perusahaan. Budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru.

2. Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Melalui Peningkatan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Dengan diterimanya hipotesis kedua yakni kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru, maka upaya meningkatkan kepuasan kerja guru adalah dengan meningkatkan kemampuan manajerial kepala sekolah. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya kemampuan manajerial kepala sekolah.

Kemampuan manajerial adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dengan memanfaatkan segala sumber daya baik materil, maupun non materil melalui kemampuan perencanaan,

kemampuan pengorganisasian, kemampuan pengarahan, kepemimpinan, menggerakkan (aktuating), kemampuan penyeliaan (supervisi).

Hasil penelitian ini, dapat dipahami bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan atau mempertahankan kepuasan kerja guru SD Negeri di Medan Johor dapat dilakukan dengan jalan berupaya mempertahankan dan meningkatkan penilaian guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah. Oleh karena itu dengan melakukan faktor tersebut, maka upaya peningkatan dan mempertahankan kepuasan kerja guru, kepala sekolah senantiasa melakukan : (1) mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru agar dalam melaksanakan tugasnya dapat memperoleh kepuasan kerja menuju terwujudnya kedisiplinan kerja, moral kerja, dan prestasi kerja secara maksimal. (2) pembagian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh setiap guru, dan bukan berdasarkan perasaan. Hal ini merupakan suatu upaya untuk menanamkan kesadaran bagi setiap guru mengenai betapa pentingnya potensi kreatifitas, dan inisiatif yang produktif bagi setiap guru. Dengan demikian maka setiap guru akan termotivasi berperilaku dengan penuh dedikasi demi tercapainya kerja sama antar sesama guru. (3) pemberian imbalan dan penghargaan bagi prestasi guru secara adil adalah merupakan suatu langkah kepala sekolah guna mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja guru. Bahkan dapat melahirkan persaingan positif diantara guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik yang profesional. (4) upaya peningkatan mutu pengawasan, penegakan kedisiplinan, serta penilaian di berbagai segi bagi setiap guru dan guru (pegawai) di lingkungan SD Negeri Medan Johor, adalah merupakan suatu upaya untuk

meningkatkan kepuasan kerja guru yang memiliki dedikasi bagi guru dan pegawai yang masih apatis. (5) penyegaran berupa pendidikan atau pelatihan dalam rangka pengembangan karir guru terutama yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional. (6) mengupayakan untuk pengadaan ruangan khusus bagi guru yang kondisinya cukup memadai atau memungkinkan guru dapat mendiskusikan perkembangan-perkembangan dalam mengajar. Hal ini penting agar guru dapat bertukar pikiran atau bertukar pengalaman sesuai dengan kondisinya yang dialami. Ruang ini juga dapat digunakan oleh guru untuk melayani siswa-siswi yang memiliki masalah khusus. (7) menata ruang guru, karena ruangan yang tertata dengan rapi dapat menimbulkan kepuasan kerja, sebaliknya ruangan yang tidak beraturan cenderung melahirkan ketidakpuasan kerja guru. (8) menyediakan fasilitas ruangan yang memadai seperti ventilasi, menghindari kelembaban udara dalam ruangan, serta peralatan yang memadai. (9) penciptaan rasa aman dan kenyamanan bagi guru, karena guru yang merasa terganggu / terancam dan kurang nyaman baik bersumber dari dalam maupun bersumber dari luar sekolah dengan sendirinya tidak dapat menikmati kepuasan kerja secara maksimal, akibatnya turn over, tingkat kemangkiran pasti meningkat.

3. Upaya Meningkatkan Produktivitas kerja guru Melalui Peningkatan Budaya organisasi

Dengan diterimanya hipotesis ketiga yakni budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja guru, maka upaya meningkatkan produktivitas kerja guru adalah dengan meningkatkan budaya organisasi. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan budaya organisasi.

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap guru selama satu bulan atau satu semester. Seorang guru dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan lulusan yang lebih berkualitas.

Budaya adalah satu set nilai, penuntun, kepercayaan, pengertian, norma, falsafah, etika, dan cara berpikir. Budaya yang ada di suatu lingkungan, sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi yang berada di dalam lingkungan tersebut. Setiap lingkungan tempat tinggal memiliki budaya yang dibuat oleh nenek moyang dan diturunkan secara turun temurun dari generasi ke generasi untuk dianut dan dilestarikan bersama. Perusahaan adalah sebuah lembaga yang terdiri dari banyak guru yang merupakan individu yang berasal dari latar belakang yang berbeda, yaitu lingkungan, agama, pendidikan, dan lain-lain. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa perusahaan terdiri dari individu dengan kultur bawaan yang berbeda-beda.

Budaya sekolah adalah pengetahuan dan hasil karya cipta komunitas sekolah yang berusaha ditransformasikan kepada peserta didik, dan dijadikan pedoman dalam setiap tindakan komunitas sekolah. Pengetahuan dimaksud mewujud dalam sikap dan perilaku nyata komunitas sekolah, sehingga menciptakan warna kehidupan sekolah yang bisa dijadikan cermin bagi siapa saja yang terlibat di dalamnya. Contoh sederhananya adalah kebiasaan murid mencium tangan guru dan rutinitas senam/olah raga pada Jumat di sekolah.

Upaya pengembangan budaya sekolah seyogyanya mengacu kepada beberapa prinsip berikut ini: 1) Berfokus pada Visi, Misi dan Tujuan Sekolah. Pengembangan budaya sekolah harus senantiasa sejalan dengan visi, misi dan tujuan sekolah. Fungsi visi, misi, dan tujuan sekolah adalah mengarahkan pengembangan budaya sekolah. Visi tentang keunggulan mutu misalnya, harus disertai dengan program-program yang nyata mengenai penciptaan budaya sekolah, 2) Penciptaan Komunikasi Formal dan Informal. Komunikasi merupakan dasar bagi koordinasi dalam sekolah, termasuk dalam menyampaikan pesan-pesan pentingnya budaya sekolah. Komunikasi informal sama pentingnya dengan komunikasi formal. Dengan demikian kedua jalur komunikasi tersebut perlu digunakan dalam menyampaikan pesan secara efektif dan efisien, 3) Inovatif dan Bersedia Mengambil Resiko. Salah satu dimensi budaya organisasi adalah inovasi dan kesediaan mengambil resiko. Setiap perubahan budaya sekolah menyebabkan adanya resiko yang harus diterima khususnya bagi para pembaharu. Ketakutan akan resiko menyebabkan kurang beraninya seorang pemimpin mengambil sikap dan keputusan dalam waktu cepat, 4) Memiliki Strategi yang Jelas. Pengembangan budaya sekolah perlu ditopang oleh strategi dan program. Strategi mencakup cara-cara yang ditempuh sedangkan program menyangkut kegiatan operasional yang perlu dilakukan. Strategi dan program merupakan dua hal yang selalu berkaitan, 5) Berorientasi Kinerja. Pengembangan budaya sekolah perlu diarahkan pada sasaran yang sedapat mungkin dapat diukur. Sasaran yang dapat diukur akan mempermudah pengukuran capaian kinerja dari suatu sekolah, 6) Sistem Evaluasi yang Jelas. Untuk mengetahui kinerja pengembangan budaya

sekolah perlu dilakukan evaluasi secara rutin dan bertahap: jangka pendek, sedang, dan jangka panjang. Karena itu perlu dikembangkan sistem evaluasi terutama dalam hal: kapan evaluasi dilakukan, siapa yang melakukan dan mekanisme tindak lanjut yang harus dilakukan, 7) Memiliki Komitmen yang Kuat. Komitmen dari pimpinan dan warga sekolah sangat menentukan implementasi program-program pengembangan budaya sekolah. Banyak bukti menunjukkan bahwa komitmen yang lemah terutama dari pimpinan menyebabkan program-program tidak terlaksana dengan baik, 8) Keputusan Berdasarkan Konsensus. Ciri budaya organisasi yang positif adalah pengambilan keputusan partisipatif yang berujung pada pengambilan keputusan secara konsensus. Meskipun hal itu tergantung pada situasi keputusan, namun pada umumnya konsensus dapat meningkatkan komitmen anggota organisasi dalam melaksanakan keputusan tersebut, 9) Sistem Imbalan yang Jelas. Pengembangan budaya sekolah hendaknya disertai dengan sistem imbalan meskipun tidak selalu dalam bentuk barang atau uang. Bentuk lainnya adalah penghargaan atau kredit poin terutama bagi siswa yang menunjukkan perilaku positif yang sejalan dengan pengembangan budaya sekolah, 10) Evaluasi Diri. Evaluasi diri merupakan salah satu alat untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi di sekolah. Evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan curah pendapat atau menggunakan skala penilaian diri. Kepala sekolah dapat mengembangkan metode penilaian diri yang berguna bagi pengembangan budaya sekolah. Halaman berikut ini dikemukakan satu contoh untuk mengukur budaya sekolah.

Manfaat yang bisa diambil dari upaya pengembangan budaya sekolah, diantaranya : (1) menjamin kualitas kerja yang lebih baik; (2) membuka seluruh jaringan komunikasi dari segala jenis dan level baik komunikasi vertikal maupun horisontal; (3) lebih terbuka dan transparan; (4) menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi; (4) meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan; (5) jika menemukan kesalahan akan segera dapat diperbaiki; dan (6) dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan IPTEK. Selain beberapa manfaat di atas, manfaat lain bagi individu (pribadi) dan kelompok adalah : (1) meningkatkan kepuasan kerja; (2) pergaulan lebih akrab; (3) disiplin meningkat; (4) pengawasan fungsional bisa lebih ringan; (5) muncul keinginan untuk selalu ingin berbuat proaktif; (6) belajar dan berprestasi terus serta; dan (7) selalu ingin memberikan yang terbaik bagi sekolah, keluarga, orang lain dan diri sendiri.

4. Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru Melalui Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Dengan diterimanya hipotesis keempat yakni kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja guru, maka upaya meningkatkan produktivitas kerja guru adalah dengan meningkatkan kemampuan manajerial kepala sekolah. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan kemampuan manajerial kepala sekolah.

Tugas kepala sekolah dalam bidang manajerial, mencakup proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pergerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) sebagai suatu proses untuk menjadikan visi menjadi

aksi. Dalam Bidang Perencanaan kepala sekolah bertugas menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan, Perencanaan Jangka pendek ataupun jangka panjang . Contohnya dalam bentuk RKS (Rencana kerja Sekolah) dan RKAS (Rencana Kerja Anggaran Sekolah). Dalam bidang Pengorganisasian dan Pergerakan kepala sekolah harus bisa mengorganisasi dan memberdayakan seluruh Stakeholder sekolah misalnya mengorganisasikan guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, Mengorganisasikan sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal. Dalam Bidang Pengawasan kepala sekolah melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Tuntutan pengembangan kompetensi manajerial kepala sekolah menjadi kebutuhan, karena selain dari tuntutan Permendiknas No. 13 Tahun 2007, dari stakeholder sekolah dan Masyarakat ada beberapa tugas yang memang menuntut kemampuan manajerial yang tinggi, Kompetensi Manajerial kepala sekolah semakin penting untuk ditingkatkan sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Di samping itu, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang diterapkan dalam kegiatan pendidikan di sekolah juga cenderung bergerak maju semakin pesat sehingga menuntut penguasaan secara profesional.

Peningkatan kompetensi manajerial adalah pendekatan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam waktu tertentu dengan tujuan kompetensi manajerialnya meningkat. Peningkatan kompetensi kepala sekolah secara umum telah diatur oleh pemerintah dalam Pedoman Pelaksanaan Permendiknas No. 28 Tahun 2010, yaitu Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Kepala Sekolah dan Madrasah. Pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah proses dan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional kepala sekolah/madrasah yang dilaksanakan berjenjang, bertahap, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan *manajemen* dan kepemimpinan sekolah/madrasah. PKB tidak hanya dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan, tetapi juga melalui kegiatan-kegiatan lain yang sesuai dengan ruang lingkup dan tujuan PKB.

Kompetensi Manajerial merupakan kompetensi yang utama dalam pengelolaan sekolah. Keberhasilan manajemen sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya sekolah, untuk itu diperlukan kemampuan manajerial yang handal. Oleh karena itu, kepala sekolah sudah seharusnya selalu berusaha meningkatkan kompetensi manajerialnya. Peningkatan kompetensi bisa dilakukan dengan menggunakan berbagai strategi.

Kepala sekolah yang mengalami kesulitan pada penguasaan kompetensi manajerial seyogyanya mau senantiasa berubah dan berpikir maju serta bisa memilih strategi yang tepat. Strategi yang tepat adalah mulai dari dirinya sendiri atau nonformal. Seorang kepala sekolah harus mau untuk berkembang dengan senantiasa mengikuti perkembangan peraturan, kebijakan, dan kondisi lainnya

yang berasal dari internal dan eksternal organisasi secara mandiri. Jika strategi nonformal belum membuahkan peningkatan selanjutnya bisa mengambil strategi formal. Kepala sekolah yang tidak mau belajar mandiri dan hanya mengadakan diklat formal, akan menjadi kepala sekolah yang tidak akan peka terhadap perkembangan. Tidak peka terhadap perkembangan akan menyebabkan kesulitan, karena kebijakan yang sifatnya manajerial saat ini berkembang sangat pesat seiring perkembangan sistem informasi dan komunikasi.

5. Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Guru

Dengan diterimanya hipotesis keempat yakni kepuasan kerja guru berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja guru, maka upaya meningkatkan produktivitas kerja guru adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja guru. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan kepuasan kerja guru.

Guru menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan pendidikan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja guru, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan di pundaknya. Sikap yang positif harus dibina, sedang yang negative harus dihilangkan sedini mungkin. Sikap guru itu seperti kepuasan kerja, stress dan frustasi yang ditimbulkan adanya pekerjaan, peralatan, lingkungan, iklim organisasi dan sebagainya.

Kepuasan kerja guru dapat ditentukan oleh beberapa factor yakni sebagai berikut upah/ gaji yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan sekerja, hasil pekerjaan.

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugastugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisitif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah.

Sebagai atasan di lembaga pendidikan/ sekolah maka Kepala sekolah harus mampu menciptakan rasa puas kepada guru sehingga produktivitas guru dapat tercipta secara maksimal yang berdampak terhadap penignkatan mutu pendidikan di sekolah.

C. Saran

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

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja guru diharapkan kepada semua pihak yang memiliki kepentingan dalam memajukan pendidikan mulai dari kepala

sekolah, masyarakat umum, dunia usaha, komite sekolah, pemerintah baik pusat maupun daerah, anggota legislatif, guru itu sendiri maupun peserta didiknya harus mampu bekerja sama dan memberikan perhatian yang lebih dalam upaya menciptakan produktivitas kerja guru. Karena produktivitas kerja guru akan berdampak pada peningkatan kualitas peserta didik.

2. Kepada Dinas Pendidikan Kota Medan untuk memberikan pembinaan secara terus menerus kepada Kepala sekolah dan guru melalui pelatihan-pelatihan Kepala sekolah dan guru sehingga guru dan kepala sekolah memiliki efektivitas kerja yang baik.
3. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda seperti seperti, manajemen yang berkualitas, pembiayaan, sarana dan prasarana, pendidikan dan pelatihan, dan, insentif (remunirasi) dan lain sebagainya yang turut memberikan sumbangan terhadap produktivitas kerja guru.