

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan beberapa hasil temuan serta pembahasan penelitian yang telah dipaparkan pada bagian lain, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan kausal asositif antara variabel eksogenus dan variabel endogenus. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus. Dari analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan berikut ini:

1. Sikap Keinovatifan berpengaruh langsung signifikan terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) Kota Lhokseumawe, artinya semakin baik sikap keinovatifan guru, maka akan memberikan dampak terhadap etos kerja guru SMP Negeri Kota Lhokseumawe.
2. Komunikasi Interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap Etos Kerja Guru Menengah Pertama Negeri (SMPN) Kota Lhokseumawe, artinya semakin baik komunikasi interpersonal guru, maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan etos kerja guru SMP Negeri Kota Lhokseumawe
3. Sikap Keinovatifan berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja Guru Menengah Pertama Negeri (SMPN) Kota Lhokseumawe, artinya semakin baik sikap keinovatifan, maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja guru SMP Negeri Kota Lhokseumawe
4. Komunikasi Interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja Guru Menengah Pertama Negeri Kota Lhokseumawe, artinya

semakin baik komunikasi interpersonal, maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kepuasan guru SMP Negeri Kota Lhokseumawe

5. Sikap Keinovatifan berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Guru Menengah Pertama Negeri (SMPN) Kota Lhokseumawe, artinya semakin baik sikap keinovatifan, maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri Kota Lhokseumawe
6. Komunikasi Interpersonal langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Menengah Pertama Negeri (SMPN) Kota Lhokseumawe, artinya semakin baik komunikasi interpersonal, maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri Kota Lhokseumawe
7. Etos Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru Menengah Pertama Negeri (SMPN) Kota Lhokseumawe, artinya semakin baik etos kerja guru, maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri Kota Lhokseumawe.
8. Kepuasan Kerja terdapat langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru Menengah Pertama Negeri (SMPN) Kota Lhokseumawe, dengan kata lain, semakin baik variabel kepuasan kerja guru, maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri Kota Lhokseumawe

5.2. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, bahwa sikap keinovatifan, komunikasi interpersonal, etos kerja guru dan kepuasan kerja guru terdapat pengaruh langsung signifikan pada kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru Sekolah Menengah Pertama dapat dilakukan peningkatan melalui peningkatan (1) Sikap keinovatifan (2) kepuasan kerja, (3) etos kerja dan (4) komunikasi interpersonal

5.2.1. Implikasi Penelitian

Hasil temuan penelitian yaitu sikap keinovatifan, komunikasi interpersonal, etos kerja guru dan kepuasan kerja guru terdapat pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian menunjukkan, peningkatan kinerja guru dilakukan melalui dengan adanya peningkatan pada sikap keinovatifan, , kepuasan kerja, etos kerja dan komunikasi interpersonal. Dari hasil penelitian dilakukan, ditemukan bahwa model teoritik konsisten dengan panduan digunakan. Diharapkan hasil temuan penelitian menjadi acuan bagi penelitian relevan dikemudian hari, khususnya penelitian yang berhubungan dengan kinerja guru.

5.2.2. Implikasi Teoretis Penelitian

1. Untuk meningkatkan kinerja guru dilakukan melalui dengan peningkatan sikap keinovatifan guru yaitu berupaya untuk terbentuknya: a) memberikan keluasaan seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan ide dan gagasan yang dianggap terbaik karena kebebasan akan menstimulus untuk

berkreatifitas; b) motivasi organisasi terdiri dari dua dimensi yaitu dorongan organisasi dan kurangnya hambatan organisasi, dimensi pertama berupaya menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi dan mendorong terhadap guru ke arah terbentuknya sikap inovatif. Dimensi kedua, tekanan beban kerja yang realistis sehingga guru tidak merasa tertekan dalam bekerja.; (c) Organisasi harus mengembangkan kebijakan dan prosedur yang mengatasi hambatan dan menginspirasi orang untuk mengambil risiko, dan menciptakan iklim psikologis yang aman yang memungkinkan karyawan untuk percaya bahwa mereka tidak akan disalahkan atau dihukum karena melanggar status Quo, dan d) pekerjaan yang menantang, hal ini menunjukkan adanya visi dari sekolah yang memiliki target yang akan dicapai.

2. Untuk meningkatkan komunikasi interpersonal melalui peningkatan faktor-faktor seperti a) mewujudkan iklim dalam lingkungan kerja agar guru memiliki perasaan positif terhadap dirinya sehingga berupaya mendorong orang lain untuk lebih aktif dalam bekerja. b) Kesetaraan dalam memperlakukan guru yang diarahkan untuk pencapaian tujuan pendidikan c) memberikan dorongan secara sistematis dan berkelanjutan. d) mewujudkan sikap empati, dukungan sehingga terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung efektif, memiliki perasaan positif terhadap dirinya sehingga berpartisipasi untuk mendorong orang lain lebih efektif, dan kesetaraan atau kesamaan, dan e) bersifat sikap keterbukaan sehingga menimbulkan kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima dalam membangun hubungan interpersonal yang efektif

3. Peningkatan etos kerja dapat dilakukan melalui terwujudnya, a) terbentuknya sikap kedisiplinan, prosedur dan sistem kerja terlaksana secara efektif bagi setiap individu organisasi yang berorientasi pencapaian tujuan pendidikan. b) kerja benar, terlaksananya fungsi aktng dalam melakssanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan, d) terbentuknya tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, e) tumbuhnya kesadaran untuk semangat bekerja keras.
4. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara: (1) kesesuaian harapan harapan guru dengan situasi pekerjaan guru meliputi, kondisi operasional kerja, supervsi oleh atasan, dukungan dari rekan kerja, kebiasaan kerja, dan pola komunikasi internal; (2) kesesuaian harpan dengan penghasilan, meliputi kesuaian gaji, kesesuaian tunjangan, kesesuaian penghargaan; dan (3) kesesuaian harapan masa depan.

5.2.3. Implikasi Praktis

Model peningkatan kinerja guru SMP yang telah ditemukan melalui penelitian ini yang menunjukkan peningkatan kinerrja guru dapat dilakukan dengan terlebih dahulu ditingkatkan yaitu sikap keinovatifan guru kemudian disusul dengan kepuasan kerja, etos kerja dan omunikasi interpersonal. Kssimpulan dalam penelitian temuan ini, diharapkan menjadi bahan rujukan dan pertimbangan kepada semua elemen, dengan tujuan berupaya memberikan solusi untuk meningkatkan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama, sehingga diajukan implikasinya sebagai berikut:

5.2.3.1. Implikasi bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe

Temuan Hasil penelitian menemukan bahwa keinovatifan, komunikasi interpersonal, etos kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, maka untuk peningkatan kualitas mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama, Kepala Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kota Lhokseumawe dapat melaksanakan beberapa berbagai upaya dalam rangka peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama, antara lain :

1. Hendaknya, perlu dilakukan bagi guru yang sudah memiliki tingkat sikap keinovatifan tinggi agar selalu diberikan dukungan dan penghargaan sehingga akan teromtivasi bagi guru lain yang masih kurang inovatif, serta diupayakan peningkatannya kemampuan guru agar bervariasi untuk menyajikan pelajaran, kemampuan memanfaatkan barang barang yang ada disekitar sebagai media pembelajaran, dan meleak teknologi melalui, pelatihan, studi banding, *workshop* yang relevan secara intensif.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, hendaknya, perlu dilakukan dengan
 - (a) memiliki prosedur dan mekanisme peningkatan karier/pangkat bagi guru, sehingga melahirkan kesesuaian harapan guru dengan kenyataan yang diharapkan, dengan demikian, guru akan termotivasi dalam melakukan tugasnya secara optimal;
 - (b) memberikan imbalan dan penghargaan yang adil dan sesuai prestasinya;
 - (c) memberi pujian secara lisan maupun tertulis bagi guru yang melakukan tugasnya dengan baik dan disiplin; dan
 - (d)

keterlibatan guru secara partisipatif pada setiap aktifitas dapat mendukung tugas pokok dan fungsinya.

5.2.3.2. Implikasi terhadap pengawas sekolah

Pengawas sekolah dalam melakukan supervisi klinis, hendaknya perlu mempertimbangkan kelemahan dan kekuatan guru dalam masing masing aspek meliputi: sikap keinovatifan, komunikasi interpersonal, etos kerja, dan dan kepuasan kerja, dengan tujuan untuk berupaya peningkatan aspek aspek tersebut. Dengan demikian akan terbina hubungan yang harmonis dengan guru, membangun hungan baik antara pengawas dengan kepala sekolah dalam rangka memberikan masukan sebagai pertimbangan pengambilan keputusan terhadap peningkatan kinerja guru.

5.2.3.3. Implikasi terhadap Kepala Sekolah

Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam lingkungan sekolah akan lebih sukses, jika mampu memberdayakan guru untuk diarahkan dalam pencapaian tujuan, serta mampu melakukan berbagai upaya untuk peningkatan kinerja guru.

Dengan demian, kepala sekolah perlu melakukan beberapa hal berikut ini:

1. Peningkatan kinerja guru. Hendaknya, perlu dilakukan melalui peningkatan sikap keinovatifan guru. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki sikap keinovatifan tinggi akan mempengaruhi hasil yang maximal dalam menjalankan tugasnya. Daya kreatifitas dan inovasi yang secara alamiah dimiliki guru akan berkembang tergantung dari kesempatan masing masing

untuk mengembangkannya. Maka perlu adanya latihan latihan secara berkesinambungan untuk pengembangannya. Aktivitas aktivitas tersebut seperti, a) memberikan keluasaan bagi guru merancang metode, media dan pengembangan materi sesuai dengan ide dan gagasannya, kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan melalui kegiatan pelatihan, seminar, studi banding yang berorientasi peningkatan sikap keinovatifan dalam proses pembelajaran, baik penggunaan media maupun penerapan metode yang inovatif, b) memberdayakan dan mengarahkan untuk senantiasa mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian guru melahirkan tindakan tindakan inovatif dalam melaksanakan tugas, khususnya dalam merancang perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pengayaan bahan ajar.

2. Peningkatan komunikasi interpersonal, hendaknya, perlu dilakukan melalui menciptakan iklim untuk terbentuk perasaan positif guru terhadap dirinya: meliputi: menghargai hasil kerja guru, walaupun secara sistem tidak termasuk prioritas dan berupaya mengahkannya sesuai dengan target pencapaian, terbentuknya sistem kerja tanpa membedakan golongan ras, suku, agama dan jenis kelamin, berupaya memberikan dukungan sesuai karakteristik masing masing guru, terbentuknya iklim yang memiliki rasa empati terhadap setiap individu organisasi, dan terciptanya pola kerja terbuka, baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru maupun tenaga kependidikan dan siswa. mengakibatkan peningkatan kinerja guru

SMP Negeri Kota Lhokseumawe, Dengan demikian akan terwujudkan sistem kerja berkolaborasi terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

3. Peningkatan etos kerja guru dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja guru, hendaknya dilakukan, untuk meningkatnya etos kerja guru, perlu dilakukan (a) memastikan terimplemtnasi secara optimal aturan aturan sekolah seperti stuta, job deskripsion tersampaikan secara utuh dan dipahami secara realistis dalam pelaksanaan tindakan, b) memastikan visi dan misi sekolah dan standar operasional prosedur dipahami dengan baik oleh guru agar melahirkan sikap, keyakinan dan semangat kerja untuk berusaha selalu mencari jalan agar tujuannya bisa tercapai, b) selalu memberika dorongan dorongan terhadap kesulitan kesulitan yang dihadapi guru dalam mencapai tujuan sehingga motivasi yang ada dalam diri guru akan memperlihatkan perhatian dan ingin ikut serta bekerja keras. c) memperdalam pengetahuan agama, seperti kegiatan rohani dalam seminggu sekali, sehingga akan terbentuk suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi dalam menentukan sikapnya, cara berpikir, bertindak dan akan melahirkan persepsi bahwa menjalankan tugas adalah amanah dengan tuhan yang maha esa yang wajib dilaksanakan penuh tanggung jawab, d) peningkatan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, seperti mengadakan rapat untuk kegiaran laporan bulanan, perasaan senang dalam bekerja seperti kegiatan liburan semester, usaha untuk mengungguli orang lain, seperti kegiatan pemilihan guru terbaik dalam setiap semester.

4. Peningkatan kepuasan kerja guru dapat mengakibatkan peningkatan kinerja guru. Hal ini dapat diartikan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru maka aspek kepuasan kerja guru perlu ditingkatkan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, hendaknya, dilakukan melalui indikator mewujudkan kondisi menyenangkan guru terhadap harapan-harapan sesuai dengan yang diharapkan meliputi: terbina hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, pengawasan, gaji, dan kesempatan promosi.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan kajian implikasi hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka diajukan beberapa saran bagi berbagai pihak terkait dalam dalam peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMP) Negeri Kota Lhokseumawe, antara lain adalah:

1. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe

Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lhokseumawe, hendaknya dalam membuat kebijakan peningkatan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Lhokseumawe, perlu mempertimbangkan melalui program peningkatan sikap keinovatifan guru, Komunikasi interpersonal, etos kerja dan kepuasan kerja dengan prioritas tingkat kecenderungan dalam masing masing variabel perlu dijadikan prioritas.

2. pengawas pendidikan.

Pengawas sekolah, dalam melakukan tugas kepengawasannya, baik dalam pelaksanaan supervisi manajerial dan supervisi akademik, hendaknya, perlu

menjadikan pertimbangan dalam merumuskan program program peningkatan kinerja guru melalui peningkatan sikap keinovatifan, komunikasi interpersonal, etos kerja dan kepuasan kerja dengan tujuan diarahkan terhadap pencapaian tujuan sekolah. Hasil supervisi yang didapatkan perlu ditindaklanjuti secara cepat dan tepat sebagai upaya upaya perbaikan

3. Bagi para kepala Sekolah

Kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru, hendaknya menerapkan kebijakan stategis dalam mendukung seluruh aktivitas aktivitas di sekolah, dengan berupaya melibatkan guru dan tenaga kependidikan. Dalam upaya peningkatan kinerja guru, diharapkan kepala sekolah bersedia melakukan peningkatan kinerja guru melalui prioritas variabel yang lebih dominan terlebih dahulu ditingkatkan, yaitu sikap keinovatifan, kemudian diikuti dengan kepuasan kerja dan komunikasi interpersonal, serta dengan pertimbangan faktor dominan yang ditemukan pada setiap indikator variabel untuk menjadi prioritas utama ditingkatkan, yaitu : a) peningkatan sikap keinovatifan dapat dilakukan, ditinjau dari masa kerja ditemukan bahwa tingkat kecenderungan guru yang masa kerja lama memiliki sikap keinovatifan lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang masa kerja rendah, artinya peningkatan sikap keinovatifan guru dapat diprioritaskan terhadap guru yang memiliki masa kerja rendah terlebih dahulu, b) Peningkatan kepuasan kerja ditemukan bahwa guru yang masa kerja < 5 tahun memiliki tingkat kecenderungan dominan aspek kesesuaian harapan

dengan situasi pekerjaan menjadi kebutuhan, guru masa kerja 6 – 10 tahun memiliki tingkat kecenderungan aspek kesesuaian harapan dengan hasil pekerjaan, dan guru yang masa kerja 11 tahun keatas memiliki tingkat kecenderungan aspek kesesuaian harapan dengan masa depan menjadi kebutuhan. Dengan adanya upaya-upaya ini diharapkan kinerja guru dapat dioptimalkan

4. Bagi para guru dan tenaga kependidikan,

Bagi guru dan tenaga kependidikan hendaknya, perlu memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan tugas profesinya serta memiliki ide ide konstruktif dalam keterlibatannya mengikuti rapat dengan kepala sekolah dalam rangka pengambilan keputusan dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi sekolah. Guru juga dituntut untuk lebih proaktif dalam mengikuti perkembangan teknologi dan melakukan berbagai upaya untuk pengembangan diri dalam berinovasi, khususnya berinovasi dalam penyusunan rencana, pelaksanaan, evaluasi dan pengayaan bahan ajar.

5. Bagi para peneliti,

Bagi peneliti, mengingat beberapa keterbatasan yang memungkinkan terjadi dalam penelitian ini, disarankan, hendaknya bagi para peneliti untuk melakukan penelitian selanjutnya guna menemukan hasil pembuktian pembuktian bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, selain dari variabel sikap keinovatifan, komunikasi interpersonal, etos kerja dan kepuasan kerja yang memiliki hubungan asimetris satu sama lain

deangn mengkaji variabel-variabel yang dominan menentukan perubahan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama.

