

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan bukti-bukti pendukung hipotesis yang dikemukakan pada penelitian ini, temuan dan pembahasan dari hasil penelitian sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang dapat diajukan sebagai berikut:

1. Altruisme berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja guru MI Negeri di Kota Medan. Dengan kata lain, faktor-faktor yang berhubungan dengan altruisme bisa menghasilkan kepuasan kerja guru MIN di Kota Medan.
2. Etos Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja Guru MI Negeri di Kota Medan. Dengan penjelasan yang lain, semakin tingginya semangat kerja seorang guru akan meningkatkan produktivitas kerja yang baik sehingga menciptakan rasa puas ketika bekerja.
3. Altruisme berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru MI Negeri di Kota Medan. Dengan kata lain, dengan memiliki rasa tulus dari dalam diri terhadap orang lain dan pekerjaan maka kinerja guru akan meningkat karena pada dasarnya rasa tulus yang ada pada diri seseorang dalam bekerja akan menciptakan kerjasama yang baik antara guru lain untuk mencapai hasil yang baik.
4. Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru MI Negeri di Kota Medan. Etos kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan berpengaruh signifikan

terhadap sekolah atau instansi tempat bekerja. Guru yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka.

5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru MI Negeri di Kota Medan. Dengan kata lain, seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan menghasilkan kinerja yang baik.
6. Altruisme berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru MI Negeri di Kota Medan.
7. Etos kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru MI Negeri di Kota Medan.

5.2 Implikasi

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Altruisme, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja dapat digunakan untuk meningkatkan Kinerja Guru MI Negeri di Kota Medan. Namun dapat dipahami bahwa penelitian ini tidak seluruhnya menjawab permasalahan yang dihadapi oleh guru di lembaga pendidikan dan proses belajar mengajar, karena paradigma penelitian kuantitatif tidak dapat sepenuhnya memuat informasi/data kualitatif. Walaupun Altruisme, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja merupakan variabel yang belum sepenuhnya memberikan informasi yang lengkap terhadap meningkatnya Kinerja Guru MI Negeri di Kota Medan, namun ketiga variabel tersebut dapat dijadikan sebagai faktor penentu untuk dipertimbangkan. Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, dikemukakan implikasi sebagai berikut:

5.2.1 Implikasi Teoritis

Simpulan penelitian yang menyatakan: (1) Altruisme berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja, (2) Etos Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja, (3) Altruisme berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru, (4) Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru, (5) Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru, (6) Altruisme berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja, (7) Etos Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja. Temuan penelitian merupakan temuan model teoritis kinerja guru yang dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya altruisme, etos kerja, dan kepuasan kerja dan kinerja guru. Jadi, peningkatan kinerja guru akan terjadi, jika altruisme, etos kerja, dan kepuasan kerja dan kinerja guru dapat ditingkatkan. Secara teoritis:

- a. Altruisme dapat meningkat dengan upaya meninggikan rasa empati. Jika empati di terapkan dalam kehidupan seorang guru bisa berdampak pada kinerjanya, dengan mampu untuk memahami apa yang dirasakan dan dipikirkan siswanya dan melihat apa yang menjadi permasalahan untuk siswanya serta bagaimana perasaan siswanya selama aktivitas pembelajaran. Sejalan dengan Eisenberg (dalam Reniers et al., 2011:84) menyebut empati sebagai respon afektif yang muncul dari memperhatikan atau memahami apa yang orang lain rasakan dan ingin rasakan. Orang dengan tingkat empati yang tinggi dapat lebih mudah memahami apa yang dirasakan dan dipikirkan orang lain di sekitarnya,

memungkinkan individu tersebut untuk bertindak dan berperilaku dengan mempertimbangkan perspektif orang lain. Sebaliknya, ketika seseorang memiliki sedikit empati, sulit untuk memahami apa yang dirasakan dan dipikirkan orang lain di sekitarnya, sehingga orang tersebut tidak dapat mempertimbangkan sudut pandang orang lain ketika bertindak dan berperilaku. Dengan empati yang dimiliki oleh guru maka akan mempermudah guru dalam menentukan proses pembelajaran yang akan diterapkan kepada siswanya sesuai dengan dimensi prestasi guru yang ingin dicapai.

- b. Etos kerja dapat meningkat dengan upaya budaya disiplin dengan penuh tanggung jawab. Dengan disiplin guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi. Proses pembelajaran jadi tidak terhambat sehingga para siswa. mendapatkan ilmu secara optimal. Sejalan dengan Husin (2005:95) yang menyatakan adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. Ini jelas akan mempengaruhi proses belajar mengajar di kelas yang pada akhirnya adalah terganggunya proses belajar mengajar di sekolah.
- c. Kepuasan kerja dapat meningkat dengan upaya memperbaiki hubungan antar rekan kerja agar terjalinnya hubungan yang harmonis maka masing-masing pihak harus saling menghormati dan mencari suatu cara agar hubungan di antara rekan kerja tetap harmonis, baik saat bekerja maupun di luar pekerjaan. Rekan kerja yang baik dapat membuat kerja lebih menyenangkan, sehingga rekan kerja dapat menjadikan dukungan, kesenangan, nasihat dan bantuan. Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat memberikan dukungan

mengarah pada kepuasan kerja karena mereka merasa diterima dan didukung saat melakukan tugas, sehingga mempengaruhi kinerja pekerja. Sejalan dengan Veithzal (2009:45) yang menyatakan “Hubungan dengan rekan kerja adalah salah satu hal yang harus Anda bangun sebagai bagian dari organisasi. Organisasi terbentuk karena adanya pertemuan beberapa orang, lebih dari satu, untuk menjalin kerjasama yang baik diantara para pelaku organisasi.

Oleh karena itu, model teoritis kinerja guru yang ditemukan dalam penelitian ini melalui pengujian hipotesis berdasarkan teori dan data empiris dapat memberikan jawaban teoritis atas permasalahan kinerja guru MI Negeri di Kota Medan.

5.2.2 Implikasi Praktis

Kesimpulan penelitian ini dapat digunakan oleh beberapa pihak sebagai bahan refleksi untuk meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, diajukan implikasinya sebagai berikut:

5.2.2.1 Implikasi terhadap Kepala Dinas Pendidikan

Dinas pendidikan merupakan lembaga yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala dinas pendidikan seharusnya melakukan pembinaan secara intensif terhadap kepala sekolah dan guru dengan memberikan pelatihan kepada guru dan kepala sekolah, menyediakan sumber belajar bagi guru dan kepala sekolah, mengoptimalkan peran pengawas dalam melaksanakan pengajaran sebagai bentuk pengabdian untuk meningkatkan dan menunjang keterampilan guru untuk menciptakan budaya kerja yang kondusif.

5.2.2.2 Implikasi terhadap Pengawas Sekolah

Pengawas sekolah dapat menerapkan supervisi, monitoring evaluasi dan melakukan penilaian terhadap kinerja guru, sehingga permasalahan guru dapat teratasi serta memberikan kontribusi yang positif terhadap para guru dan kepala sekolah.

5.2.2.3 Implikasi terhadap Terhadap Kepala Sekolah

Kinerja guru juga di tentukan juga oleh kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah. Salah satu fungsi kepala sekolah adalah melakukan pembinaan dan pengembangan guru agar dapat menunjukkan kinerja terbaiknya. Jika guru mengalami kendala dalam bekerja dapat diatasi dengan melakukan pembinaan dan pantauan.

5.2.2.4 Implikasi terhadap Guru

Meningkatkan kinerja guru dengan berfokus pada pendidikan dan pengetahuan guru, memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan iptek dan membawa perubahan. Peningkatan jenjang pendidikan dan masa kerja menciptakan kinerja guru yang maksimal. Selain itu, banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Maka diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja.

5.3 Saran

Setelah mengetahui faktor-faktor pendorong pertumbuhan dan peningkatan kinerja guru MI Negeri di Kota Medan. Selain itu, dalam mencari perbaikan untuk meningkatkan kinerja guru harus dilihat secara sistematis, menyeluruh dan terpadu. Sehingga dalam hal ini, berikut adalah beberapa saran yang diajukan:

1. Bagi Kepala Dinas Pendidikan

Membimbing dan mendorong kepala sekolah agar dapat mengelola sekolahnya sendiri dengan baik. Menyelenggarakan pelatihan bagi pimpinan sekolah untuk menjadi pemimpin terbuka dan menyelenggarakan pelatihan, seminar atau workshop bagi guru untuk meningkatkan mutu dan peningkatan karir guru.

2. Bagi kepala Sekolah

Kepedulian kepala sekolah terhadap guru memajukan perkembangan guru, menciptakan suasana tenang di lingkungan sekolah menjadi tanggung jawab kepala sekolah sebagai pimpinan utama sekolah. Memberikan dorongan sebagai sebuah motivasi kepada guru dapat diindikasikan sebagai hadiah dari pimpinan.

3. Bagi guru

Kesadaran yang tinggi dibutuhkan bahwa kinerja guru sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Mampu menerima keadaan yang ada dan selalu berusaha sebaik mungkin dalam pekerjaannya membuat guru memahami pentingnya pekerjaan itu sendiri dan guru harus terbuka terhadap kenyataan bahwa tidak semuanya tercapai di lingkungan sekolah. Namun, penting untuk terus berkembang dan mendapatkan

pengalaman sebanyak mungkin. Dengan mengikuti pelatihan terkait peningkatan kinerja guru dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan diri.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi ketika melakukan penelitian yang relevan di masa mendatang, dan juga dapat melakukan penelitian lebih lanjut terkait kinerja guru.

