

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan iklim organisasi mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja Guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah.
2. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah.
3. Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja kguru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kerpuasan kerja akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja Guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah.
4. Terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan iklim organisasi mengakibatkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja kinerja Guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah.

5. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja mengakibatkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja kinerja Guru SD Negeri Gugus I Sukadamai Kecamatan Lembah Seulawah

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, implikasi hasil penelitian dirumuskan sebagai berikut.

*Pertama*, telah teruji bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Artinya, jika ingin meningkatkan kinerja guru maka terlebih dahulu perlu meningkatkan iklim organisasi. Peningkatan kinerja dalam lingkup penyusunan rencana kerja, mengatur pelaksanaan kerja, melakukan hubungan kerja, pengambilan keputusan, dan supervise, akan dapat meningkat jika dilakukan peningkatan iklim organisasi terutama yang berkaitan dengan aspek suasana kerja yang kondusif dan hubungan baik dengan rekan dan atasan.

*Kedua*, telah teruji bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Artinya, jika ingin meningkatkan kinerja guru maka terlebih dahulu perlu meningkatkan motivasi kerja. Peningkatan kinerja dalam lingkup penyusunan rencana kerja, mengatur pelaksanaan kerja, melakukan hubungan kerja, pengambilan keputusan, dan supervise, akan dapat meningkat jika dilakukan peningkatan motivasi kerja dalam bentuk adanya rasa bangga terhadap hasil pekerjaan, memiliki minat terhadap pekerjaan itu sendiri, pengakuan dan apresiasi, promosi jabatan, dan keamanan kerja.

*Ketiga*, telah teruji bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Artinya, jika ingin meningkatkan kinerja kepala sekolah maka terlebih dahulu perlu meningkatkan kepuasan kerja. Peningkatan kinerja dalam lingkup penyusunan rencana kerja, mengatur pelaksanaan kerja, melakukan hubungan kerja, pengambilan keputusan, dan supervise, akan dapat meningkat jika dilakukan peningkatan kepuasan kerja dengan adanya pemenuhan imbalan kerja, kondisi kerja, promosi, dan dukungan rekan kerja.

*Keempat*, telah teruji bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, jika ingin meningkatkan kepuasan kerja maka terlebih dahulu perlu meningkatkan iklim organisasi. Peningkatan kepuasan kerja akan dapat meningkat jika dilakukan peningkatan iklim organisasi terutama yang berkaitan dengan aspek suasana kerja yang kondusif dan hubungan baik dengan rekan dan atasan.

*Kelima*, telah teruji bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, jika ingin meningkatkan kepuasan kerja guru maka terlebih dahulu perlu motivasi kerja. Peningkatan kepuasan kerja melalui pemenuhan imbalan kerja, kondisi kerja, promosi, dan dukungan rekan kerja, akan dapat meningkat jika dilakukan peningkatan rasa bangga terhadap hasil pekerjaan, minat terhadap pekerjaan itu sendiri, pengakuan dan apresiasi, promosi jabatan, dan keamanan kerja.

### 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi, hasil penelitian ini bermanfaat terutama:

1. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Aceh Besar sebagai informasi dalam menyusun kebijakan tentang upaya peningkatan kinerja guru sebagaimana telah teruji melalui penelitian ini dipengaruhi oleh iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
2. Bagi Pengawas SD, sebagai informasi dalam melakukan pembinaan peningkatan kinerja guru terlebih dahulu perlu memperhatikan upaya peningkatan aspek iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru.
3. Bagi Kepala Sekolah SD, sebagai informasi dalam melakukan evaluasi diri tentang capaian kinerja, terutama berkaitan dengan iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru
4. Bagi guru, sebagai informasi harus selalu meningkatkan kinerja guru dengan terlebih dahulu peningkatan aspek iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru
5. Bagi Peneliti, sebagai bandingan dan sekaligus rujukan bagi peneliti sejenis tentang kinerja yang diduga dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru, terutama tentang kinerja guru Sekolah Dasar.