

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Sungailiat, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru masuk kedalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan variabel Budaya Organisasi sebesar 3,60, variabel Kepuasan Kerja sebesar 3,99, variabel Komitmen Organisasi sebesar 3,88, dan variabel Kinerja Guru sebesar 3,89 pada SMP Negeri 5 Sungailiat.
2. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Sungailiat. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai peranan yang penting dalam menunjang peningkatan Kinerja Guru SMP Negeri 5 Sungailiat.
3. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Sungailiat. Hal ini berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai peranan yang penting dalam menunjang peningkatan Kinerja Guru SMP Negeri 5 Sungailiat.

4. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Sungailiat. Hal ini berarti bahwa variabel Komitmen Organisasi mempunyai peranan yang penting dalam menunjang peningkatan Kinerja Guru SMP Negeri 5 Sungailiat.
5. Pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Sungailiat.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dari penelitian ini, peneliti merasa perlu menuliskan beberapa saran berkenaan dengan penelitian yaitu sebagai berikut:

### **5.2.1 Saran untuk SMP Negeri 5 Sungailiat**

1. SMP Negeri 5 Sungailiat harus memperhatikan peranan variabel Budaya Organisasi, variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan cara lebih memperhatikan keteraturan perilaku, norma dan aturan antar para guru sehingga ada rasa memiliki, peduli, dan rasa tanggung jawab guna untuk kemajuan organisasi (sekolah).
2. SMP Negeri 5 Sungailiat harus memperhatikan peranan variabel Kepuasan Kerja, variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan cara lebih memperhatikan guru dalam segi pemberian kompensasi, penghargaan, hubungan antar rekan kerja, fasilitas kerja, keamanan kerja, dan kesempatan untuk memperoleh perubahan status (naik jabatan).

3. SMP Negeri 5 Sungailiat harus memperhatikan peranan variabel Komitmen Organisasi, variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Membangun Komitmen Organisasi dengan cara melibatkan guru dalam setiap pekerjaan disekolah, hal itu bisa membuat tingkat keterlibatan yang tinggi dan membuat guru benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Dan seharusnya organisasi lebih menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.
4. Kinerja Guru SMP Negeri 5 Sungailiat merupakan salah satu cara pembangunan manusia yang bermutu dibidang pendidikan. Untuk itu perlu perencanaan peningkatan sumber daya manusia dibidang pendidikan secara berkala terus-menerus dan berkesinambungan, pelatihan-pelatihan yang dilakukan didalam sekolah harus disesuaikan dengan kebutuhan guru dan siswa dalam rangka meningkatkan kemampuan guru dan siswa dalam meningkatkan kinerja mengajarnya.

### **5.2.2 Saran untuk Dinas Pendidikan Kabupaten Bangka**

Dalam upaya memecahkan persoalan rendahnya kualitas pendidikan yang merata disetiap jenjang pendidikan pada dewasa ini, maka peran Dinas Pendidikan yang membawahi dan menangani urusan pendidikan hendaknya dapat mempertimbangkan hal-hal berikut ini :

1. Perlu perbaikan dalam sistem dan regulasi pelaksanaan program sertifikasi sehingga pelaksanaan program sertifikasi mampu membentuk guru yang benar-benar profesional, yaitu guru-guru yang memiliki dan menguasai

kompetensi keguruan serta guru yang melaksanakan dan menerapkan kompetensinya tersebut dalam memnuhi kewajibannya sebagai pendidik.

2. Perlu pengawasan yang lebih ketat dari pemerintah berkenaan pelaksanaan program sertifikasi agar dalam pelaksanaan sertifikasi tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan.
3. Turut serta membantu secara materil maupun moril dalam menciptakan iklim sekolah yang harmonis, nyaman dan sejuk sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap kelancaran proses pembelajaran.

### **5.2.3 Saran untuk Penelitian Lanjutan**

1. Bagi penelitian mendatang hendaknya instrumen penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi, variabel-variabel yang akan diteliti lebih diperbanyak sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik.
2. Disarankan untuk menggunakan pendekatan lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini sehingga dapat memperbaiki kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang merupakan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

### **4.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu objek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini hanya satu organisasi yaitu SMP Negeri 5 Sungailiat dengan jumlah sampel sebanyak 36 responden. Untuk penelitian selanjutnya objek yang diteliti diharapkan lebih luas agar hasil dari penelitian menjadi lebih baik, misalnya dengan menambahkan responden masyarakat dan pemerintah.