

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data serta pembahasan terhadap masalah penelitian, maka diperoleh enam kesimpulan sebagai jawaban dari rumusan masalah penelitian.

Berdasarkan analisis data produktivitas kerja guru, maka dapat menggambarkan bahwasannya produktivitas kerja guru SMP Negeri di Gugus V Kabupaten Bandung Barat termasuk ke dalam kategori tinggi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam hal ini iklim organisasi sekolah pada kategori tinggi. Demikian pula dengan komitmen guru pada kategori tinggi.

Berdasarkan analisis regresi sederhana yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sekolah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di Gugus V Kabupaten Bandung Barat. Demikian pula komitmen guru memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di Gugus V Kabupaten Bandung Barat.

Berdasarkan analisis regresi ganda yang dilakukan penulis menyimpulkan bahwa iklim organisasi sekolah dan komitmen guru, secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di Gugus V Kabupaten Bandung Barat.

#### **B. Implikasi**

Kesimpulan diatas menggambarkan apabila ada perubahan pada suasana iklim organisasi dan tingkat komitmen guru baik perubahan yang positif ataupun perubahan yang negatif akan memberikan dampak pada kuantitas maupun kualitas

Reni Rokayah, 2016

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMITMEN GURU TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI DI GUGUS V KABUPATEN BANDUNG BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

produktivitas kerja guru. Dari kesimpulan tersebut berarti produktivitas kerja guru akan meningkat apabila iklim organisasi sekolah kondusif dan guru memiliki komitmen yang tinggi. Iklim organisasi sekolah yang kondusif akan turut membangun dan memelihara komitmen guru tersebut. Kesimpulan di atas memberikan implikasi bahwa sekolah secara keseluruhan harus meningkatkan pola interaksi dan gaya komunikasi baik internal maupun eksternal agar iklim organisasi sekolah lebih kondusif. Kepala sekolah harus memikirkan strategi untuk meningkatkan loyalitas guru terhadap sekolah agar komitmen gurunya meningkat.

### **C. Rekomendasi**

Meskipun iklim organisasi sekolah SMP Negeri di Gugus V sudah termasuk tinggi, namun akan lebih signifikan lagi pengaruhnya jika interaksi dan komunikasi diantara guru, kepala sekolah, dan unsur sekolah lainnya dapat berjalan kondusif dan terpelihara dengan baik. Demikian pula komitmen guru SMP Negeri di Gugus V meskipun sudah termasuk tinggi, namun akan lebih positif lagi jika loyalitas guru dapat ditingkatkan.

Dengan mengetahui adanya pengaruh yang positif antara iklim organisasi sekolah dan komitmen guru terhadap produktivitas kerja guru baik secara bersama-sama maupun secara parsial serta mengetahui karakteristik yang memberi pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja guru sekolah menengah pertama di Gugus V Kabupaten Bandung Barat, maka penulis merekomendasikan beberapa hal, yaitu:

- 1) Para kepala sekolah SMP di Gugus V dapat memberikan bantuan terhadap peningkatan produktivitas kerja guru dalam bentuk fasilitas pelatihan atau loka karya pembuatan PTK, karya tulis ilmiah;
- 2) Kepala sekolah hendaknya memberikan perlakuan atau upaya untuk meningkatkan komitmen guru melalui dua pendekatan, yaitu pendekatan

Reni Rokayah, 2016

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMITMEN GURU TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI DI GUGUS V KABUPATEN BANDUNG BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

struktural yang meliputi: otonomi, kebijakan, variasi tugas, signifikansi tugas, identitas tugas serta *feed back*; dan pendekatan proses yakni melakukan berbagai proses keorganisasian. Imbalan & sanksi harus menjadi komitmen kepala sekolah agar produktivitas kerja guru tetap terjaga, siapa yang berkinerja baik patut diberi imbalan dan sebaliknya yang melakukan kesalahan perlu di lakukan pembinaan dan pengawasan (Binwas) agar membangun loyalitas guru lebih baik.

- 3) Perlu dilakukan penciptaan iklim organisasi yang kondusif, melalui penerapan manajemen sekolah yang optimal. Kepala sekolah selaku pimpinan perlu mensosialisasikan dan mengomunikasikan visi dan misi sekolah secara cermat dan tepat. Senantiasa memperhatikan mekanisme kerja secara taat asas, memperhatikan tugas dan tanggung jawab, minat guru terhadap tugas, dan menjaga komitmen terhadap penghargaan SDM karena dapat memotivasi dan memberi kesempatan kepada para guru untuk mengaktualisasikan dirinya, sehingga kualitas kerja dapat terjamin, tanggung jawab meningkat, disiplin kuat, keterampilan bertambah serta terbangun inisiatif sehingga layanan terhadap pengguna jasa pendidikan (sesama guru, siswa dan orang tua siswa serta masyarakat sekitar) semakin optimal.
- 4) Guru hendaknya senantiasa memelihara dan meningkatkan komitmen serta motivasinya dalam menjalankan tugas profesionalnya agar kemampuan dan keterampilannya senantiasa berkembang dengan mengikuti program-program peningkatan produktivitas kerja seperti MGMP dan program lainnya.
- 5) Penyediaan teknologi informasi perlu dipikirkan dan menjadi rencana bersama untuk menyediakannya sebagai upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas produktivitas kerja dan akuntabel.

Dengan adanya dimensi lain, baik dalam komitmen guru maupun iklim organisasi yang mempengaruhi produktivitas kerja guru maka tidak menutup kemungkinan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji dan menganalisis mengenai dimensi-dimensi lain dari kedua variable tersebut.

