

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan dan saran secara terpadu, sebagai berikut.

#### A. Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka disimpulkan sebagai berikut.

1. Hasil deskriptif variabel iklim organisasi sekolah diinformasikan bahwa skor yang paling kecil adalah *intimate* (keintiman) karena disebabkan antara lain (a) solidaritas antar guru kurang baik untuk melakukan pekerjaan; (b) kepala sekolah memotivasi guru kurang baik untuk melakukan pekerjaan yang ditugasinya; (c) guru kurang berpikir untuk menyelesaikan tugas secara kelompok; (d) guru kurang paham visi dan misi organisasi; (e) kepala sekolah longgar dalam hal menegur guru yang tidak disiplin; (f) antar guru kurang saling membantu dalam menyelesaikan tugas; (g) guru kurang dalam kesamaan orientasi terhadap visi dan misi organisasi; (h) guru kurang memberikan layanan prima kepada *stakeholders* (i) guru kurang mewujudkan tujuan organisasi secara konsekuen.
2. Hasil deskriptif variabel motivasi kerja diinformasikan bahwa skor yang paling kecil adalah penghargaan terhadap tugas hal ini dikarenakan: (a) guru kurang puas atas imbalan yang diterima; (b) guru kurang melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab; (c) tunjangan guru kurang bisa dinikmati keluarga; (d) guru

- belum bekerja secara nyaman; (e) simpatik kepala sekolah masih kurang terhadap guru; dan (f) guru kurang memperhatikan jaminan atas pekerjaan untuk hari tua.
3. Hasil deskriptif variabel **produktivitas kerja guru** diinformasikan bahwa skor yang paling kecil adalah dapat bergaul dengan efektif hal ini dikarenakan: (a) pengalaman guru kurang dalam pekerjaan sangat penting; (b) guru kurang menjalin hubungan dengan keluarga dan masyarakat dalam bidang social; (c) guru kurang dapat bergaul dengan efektif baik dengan kepala sekolah maupun teman sejawat; dan (d) guru kurang bekerja secara tim untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi.
  4. Iklim organisasi sekolah terhadap produktivitas kerja guru adalah signifikan dan pengaruhnya termasuk cukup tinggi. Dengan demikian iklim organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja guru.
  5. Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru adalah signifikan dan pengaruhnya termasuk cukup tinggi. Dengan demikian motivasi kerja merupakan faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja guru.
  6. Iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja guru adalah signifikan dan pengaruhnya termasuk cukup tinggi.

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan beberapa direkomendasi sebaiknya Guru SD perlu ditingkatkan motivasi kerja melalui dua pendekatan, yaitu pendekatan struktural dan pendekatan proses. Pendekatan struktural meliputi: otonomi, variasi tugas, signifikansi tugas, identitas tugas, dan *feed back*. Pendekatan proses adalah melakukan berbagai proses keorganisasian

untuk menciptakan adanya saling percaya di antara guru, saling membantu, mengurangi munculnya kelemahan manusia, dan membantu memecahkan masalah yang dihadapi guru, di antaranya dapat dilakukan melalui: (1) meningkatkan hubungan iklim organisasi sekolah antar guru-kepala sekolah-pegawai sekolah, (2) meningkatkan disiplin kerja, dan (3) mengadakan pengawasan rutin dan berkala dan memberi bantuan kepada para pengawas agar terjadi peningkatan produktivitas kerja di SDN Kabupaten Sumedang melalui penataran-lokakarya-seminar.

