

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh Motivasi berprestasi, Lingkungan kerja, dan Budaya inovasi terhadap Komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 3 Bilah Hulu, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi berprestasi terhadap Komitmen organisasi guru menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,222 > t_{tabel} = 1,984$ dengan tingkat signifikansi $0,029 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Motivasi berprestasi guru secara langsung akan meningkatkan Komitmen organisasi mereka. Motivasi berprestasi menjadi faktor penting dalam mendorong guru bekerja lebih disiplin, berorientasi pada mutu, dan berkomitmen pada tugas profesional.
2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Komitmen organisasi guru juga terbukti positif dan signifikan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 3,067 > t_{tabel} = 1,984$ dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan suportif meningkatkan keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah serta menumbuhkan rasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas, sehingga berdampak positif pada komitmen mereka terhadap organisasi.

3. Pengaruh Budaya inovasi terhadap Komitmen organisasi guru menunjukkan hasil positif dan signifikan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung = 1,991 > t tabel = 1,984 dengan tingkat signifikansi $0,049 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa Budaya inovasi berkontribusi dalam meningkatkan Komitmen organisasi guru. Guru yang berada dalam lingkungan sekolah yang mendukung inovasi cenderung memiliki keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi, meskipun variabel ini bukan yang paling dominan dibandingkan variabel lainnya.
4. Pengaruh Motivasi berprestasi, Lingkungan kerja, dan Budaya inovasi secara simultan menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung = 28,616 > F tabel = 2,77 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menegaskan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen organisasi guru. Nilai koefisien determinasi R Square = 0,610 menunjukkan bahwa 61% variasi Komitmen organisasi guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 39% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa Motivasi berprestasi, Lingkungan kerja, dan Budaya inovasi merupakan faktor utama yang memengaruhi Komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 3 Bilah Hulu. Peningkatan komitmen guru dapat dicapai melalui penguatan ketiga variabel tersebut secara terintegrasi dan berkelanjutan.

5.2. Saran Penelitian

Berdasarkan temuan dan implikasi penelitian mengenai pengaruh Motivasi berprestasi, Lingkungan kerja, dan Budaya inovasi terhadap Komitmen organisasi guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 3 Bilah Hulu, beberapa saran bagi pengembang hasil penelitian dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah. Kepala sekolah disarankan untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan yang berorientasi pada penguatan motivasi berprestasi guru sebagai bagian dari strategi peningkatan komitmen organisasi. Kepala sekolah perlu mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan menjadi teladan bagi guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Selain itu, kepala sekolah perlu memberikan dukungan yang berkelanjutan melalui pembinaan, supervisi akademik, dan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Upaya ini penting untuk membangun rasa percaya diri dan keterikatan guru terhadap organisasi sekolah. Kepala sekolah juga perlu menciptakan sistem penghargaan yang adil dan transparan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja guru. Pemberian penghargaan ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen guru dalam bekerja. Selain itu, kepala sekolah perlu mendorong keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan di sekolah agar tercipta rasa memiliki terhadap organisasi. Kepala sekolah juga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui komunikasi yang efektif dan hubungan interpersonal yang harmonis. Penguatan budaya inovasi juga menjadi tanggung jawab kepala sekolah

dengan memberikan ruang bagi guru untuk berkreasi dan berinovasi dalam pembelajaran. Kepala sekolah perlu menyediakan fasilitas dan dukungan yang memadai untuk mendukung inovasi tersebut. Selain itu, kepala sekolah juga perlu melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap kinerja guru. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa program yang dijalankan berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan. Kepala sekolah juga perlu menjalin kerja sama dengan berbagai pihak untuk mendukung pengembangan profesional guru. Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan sangat menentukan dalam meningkatkan komitmen organisasi guru. Upaya ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

2. Bagi Guru. Guru disarankan untuk terus meningkatkan motivasi berprestasi sebagai faktor internal yang berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Guru perlu menetapkan tujuan kerja yang jelas dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran. Selain itu, guru perlu mengembangkan sikap profesional dengan menunjukkan tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas yang diemban. Guru juga diharapkan mampu memanfaatkan berbagai peluang pengembangan diri, seperti pelatihan, workshop, dan kegiatan komunitas belajar. Partisipasi aktif dalam kegiatan tersebut akan meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri guru. Guru juga perlu membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan sejawat untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Kolaborasi antar guru dalam berbagi pengalaman dan praktik terbaik sangat penting dalam

meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, guru juga perlu mengembangkan kemampuan inovasi dalam pembelajaran dengan mencoba metode dan strategi yang kreatif. Guru tidak hanya berperan sebagai pelaksana kurikulum, tetapi juga sebagai inovator dalam proses pembelajaran. Penguatan budaya inovasi perlu dimulai dari kesadaran individu guru untuk terus belajar dan berkembang. Guru juga perlu melakukan refleksi diri secara berkelanjutan untuk mengevaluasi kinerja dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, guru perlu menjaga komitmen terhadap visi dan misi sekolah sebagai bagian dari tanggung jawab profesional. Dengan demikian, peningkatan motivasi berprestasi, kemampuan beradaptasi, dan inovasi akan berdampak positif terhadap komitmen organisasi guru. Upaya ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

3. Bagi Sekolah di SD Negeri Gugus 3 Bilah Hulu. Sekolah disarankan untuk mengembangkan sistem manajemen yang terintegrasi dalam meningkatkan komitmen organisasi guru melalui penguatan motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan budaya inovasi. Sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan membangun komunikasi yang terbuka dan hubungan yang harmonis antar warga sekolah. Selain itu, sekolah perlu menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran secara optimal. Pengembangan budaya organisasi yang positif juga perlu dilakukan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Sekolah perlu menyusun kebijakan yang mendukung

pemberdayaan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Selain itu, sekolah juga perlu mengembangkan program pelatihan dan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Program ini dapat berupa workshop, seminar, dan kegiatan kolaboratif antar guru. Sekolah juga perlu mendorong penerapan budaya inovasi melalui pemberian ruang bagi guru untuk mengembangkan ide-ide kreatif. Selain itu, sistem penghargaan dan evaluasi kinerja perlu dirancang secara adil dan transparan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan komitmen guru terhadap organisasi. Sekolah juga perlu melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap program yang dijalankan. Dengan demikian, sekolah dapat mengetahui efektivitas kebijakan yang diterapkan. Selain itu, sekolah juga perlu menjalin kerja sama dengan pihak eksternal untuk mendukung pengembangan pendidikan. Upaya ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut terkait faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi guru. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya mengkaji tiga variabel utama. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan pedagogik, kesejahteraan guru, motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Penambahan variabel ini diharapkan dapat menghasilkan model penelitian yang lebih komprehensif. Selain itu, peneliti juga disarankan untuk menggunakan pendekatan metodologi yang lebih

beragam, seperti mixed methods. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih mendalam dan komprehensif. Peneliti juga dapat menggunakan teknik analisis statistik lanjutan seperti Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan antar variabel secara lebih kompleks. Selain itu, penelitian longitudinal juga dapat dilakukan untuk melihat perubahan komitmen guru dalam jangka waktu tertentu. Peneliti juga disarankan untuk memperluas lokasi penelitian agar hasilnya lebih generalizable. Penelitian lintas daerah atau jenjang pendidikan juga dapat memberikan perspektif yang lebih luas. Selain itu, peneliti perlu memperhatikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian secara lebih mendalam. Hasil penelitian juga diharapkan dapat dipublikasikan dalam jurnal ilmiah bereputasi. Dengan demikian, penelitian yang dilakukan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis, tetapi juga praktis.