

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, perilaku inovatif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kampung Rakyat, yang telah dianalisis melalui metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kampung Rakyat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,182 lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,032 ($< 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan tanggung jawab profesionalnya.
2. Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kampung Rakyat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,471 lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki perilaku inovatif, seperti kemampuan menciptakan ide baru, mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif, serta mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan pendidikan, akan memiliki kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan proses pembelajaran.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kampung Rakyat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,857 lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 ($< 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, serta berusaha mencapai kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas pendidikan.
4. Budaya organisasi, perilaku inovatif, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kampung Rakyat. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 26,169 lebih besar dari F tabel sebesar 2,72 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,495 menunjukkan bahwa 49,5% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, perilaku inovatif, dan kepuasan kerja, sedangkan 50,5% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

5.2. Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, perilaku inovatif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kampung Rakyat, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan dan Pemerintah Daerah. Dinas Pendidikan dan Pemerintah Daerah diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan strategis untuk meningkatkan kinerja guru melalui penguatan budaya organisasi, perilaku inovatif, dan kepuasan kerja. Kebijakan yang dibuat hendaknya berorientasi pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, profesional, dan mendukung pengembangan potensi guru secara berkelanjutan. Program pelatihan, workshop, dan pendampingan bagi guru perlu diperluas agar guru memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Selain itu, pemerintah perlu memperhatikan sistem penghargaan dan kesejahteraan guru agar kepuasan kerja dapat meningkat secara nyata. Pemberian apresiasi kepada guru yang berprestasi dan inovatif dapat menjadi motivasi yang kuat dalam meningkatkan semangat kerja. Pemerintah daerah juga perlu memperkuat pengawasan terhadap implementasi budaya organisasi di sekolah agar tercipta lingkungan pendidikan yang sehat dan produktif. Dukungan anggaran terhadap pengembangan mutu pendidikan juga harus menjadi prioritas utama. Dengan demikian, kebijakan yang tepat akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan secara menyeluruh.
2. Bagi Kepala Sekolah dan Pengawas. Kepala sekolah dan pengawas diharapkan mampu memperkuat budaya organisasi yang positif di lingkungan sekolah melalui kepemimpinan yang efektif, terbuka, dan partisipatif. Kepala sekolah harus menjadi teladan dalam membangun

disiplin, tanggung jawab, integritas, dan semangat kerja yang tinggi agar dapat dicontoh oleh seluruh guru. Selain itu, kepala sekolah perlu menciptakan suasana kerja yang harmonis, kolaboratif, dan mendukung munculnya perilaku inovatif dari para guru. Guru perlu diberikan ruang untuk berkreasi, mencoba metode pembelajaran baru, dan mengembangkan ide-ide inovatif tanpa rasa takut terhadap kegagalan. Pengawas sekolah juga harus berperan aktif dalam melakukan pembinaan dan supervisi akademik secara berkelanjutan agar guru mendapatkan dukungan profesional yang memadai. Supervisi tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana pengembangan kompetensi guru. Kepala sekolah dan pengawas harus bekerja sama dalam menciptakan sistem kerja yang mendorong kepuasan kerja guru. Dengan adanya kepemimpinan yang kuat dan budaya organisasi yang sehat, maka kinerja guru akan meningkat secara signifikan.

3. Bagi Guru dan Sekolah. Guru diharapkan dapat meningkatkan kesadaran profesional dalam menjalankan tugas sebagai pendidik dengan terus mengembangkan perilaku inovatif dan menjaga kepuasan kerja secara positif. Guru perlu memiliki kemauan untuk terus belajar, beradaptasi dengan perubahan, dan menciptakan inovasi dalam proses pembelajaran agar pembelajaran menjadi lebih efektif dan menarik bagi peserta didik. Selain itu, guru harus mampu berkontribusi dalam membangun budaya organisasi sekolah yang positif melalui sikap disiplin, kerja sama, komunikasi yang baik, dan tanggung jawab terhadap tugas. Guru juga perlu

menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan kepala sekolah, rekan sejawat, dan peserta didik agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman. Sekolah sebagai organisasi pendidikan harus mampu menyediakan fasilitas, dukungan moral, dan suasana kerja yang mendukung kepuasan kerja guru. Lingkungan sekolah yang sehat akan mendorong semangat kerja dan loyalitas guru terhadap institusi. Guru hendaknya menjadikan hasil penelitian ini sebagai refleksi untuk terus meningkatkan kualitas kinerja dan profesionalismenya dalam mendidik siswa.

4. Bagi Pengembang SDM Pendidikan. Pengembang sumber daya manusia pendidikan diharapkan dapat merancang program pengembangan profesional guru yang lebih relevan dengan kebutuhan nyata di lapangan, khususnya dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan mendorong perilaku inovatif. Program pelatihan hendaknya tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada penguatan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, kolaborasi, dan manajemen stres kerja. Selain itu, pengembangan SDM pendidikan harus memperhatikan faktor kepuasan kerja guru sebagai bagian penting dalam peningkatan kinerja. Guru yang merasa dihargai dan didukung akan lebih mudah menunjukkan kinerja yang optimal. Program mentoring, coaching, dan pendampingan karier juga perlu dikembangkan agar guru memiliki arah pengembangan profesional yang jelas. Pengembang SDM pendidikan perlu bekerja sama dengan sekolah dan dinas pendidikan agar program yang dirancang benar-benar sesuai dengan kebutuhan guru. Dengan adanya pengembangan SDM yang terarah, maka

peningkatan kualitas pendidikan akan lebih mudah tercapai secara berkelanjutan.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja guru, seperti kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komitmen organisasi, burnout, atau kompetensi profesional guru. Penelitian lanjutan juga dapat dilakukan pada jenjang pendidikan yang berbeda seperti sekolah dasar, sekolah menengah atas, maupun madrasah agar hasil penelitian dapat dibandingkan secara lebih luas. Selain itu, penggunaan metode campuran (*mixed methods*) sangat disarankan agar data yang diperoleh lebih komprehensif, mendalam, dan mampu menjelaskan fenomena secara lebih utuh. Penelitian dengan cakupan wilayah yang lebih luas juga penting agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih kuat. Peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan perubahan kebijakan pendidikan dan dinamika organisasi sekolah yang terus berkembang. Pendekatan longitudinal juga dapat digunakan untuk melihat perubahan perilaku guru dalam jangka panjang. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.