

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis penelitian maka variabel-variabel Pengendalian Konflik ( $X_1$ ), Budaya Sekolah ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Guru ( $Y$ ) dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan pengendalian konflik terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa Hal ini berarti semakin tinggi pengendalian konflik maka kinerja guru semakin baik. Sebaliknya semakin rendah pengendalian konflik maka kinerja guru semakin rendah
2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa. Hal ini berarti semakin tinggi budaya sekolah maka kinerja guru semakin baik. Sebaliknya semakin rendah budaya sekolah maka kinerja guru semakin rendah.
3. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja guru semakin baik. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja guru semakin rendah.
4. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan pengendalian konflik terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Suwawa. Hal ini berarti semakin rendah

pengendalian konflik maka motivasi kerja semakin rendah, sebaliknya semakin tinggi pengendalian konflik maka motivasi kerja semakin baik.

5. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Suwawa. Hal ini berarti semakin rendah budaya sekolah maka kinerja guru semakin rendah, sebaliknya semakin baik budaya sekolah maka motivasi kerja guru semakin tinggi.

### **B. Implikasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian, bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan pengendalian konflik, budaya sekolah, motivasi kerja dengan kinerja guru di SD Se kecamatan Suwawa Kabupaten Bone Bolango. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian konflik, budaya sekolah dan motivasi kerja merupakan faktor yang sangat dominan dan memiliki hubungan dengan kinerja guru di SD Se kecamatan Kota Tengah Kota Gorontalo. Kinerja guru akan meningkat jika didukung oleh pengendalian konflik yang dilakukan dengan baik, budaya sekolah yang tercipta dengan baik, dan motivasi kerja yang dikembangkan dengan baik

Kinerja guru merupakan barometer keberhasilan pendidikan di suatu lembaga pendidikan sehingga menjadi keharusan setiap sekolah untuk selalu meningkatkannya dari tahun ke tahun. Hal ini tentunya sesuai dengan salah satu tujuan pendidikan Nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa.

Secara teoritis konflik dikelola secara baik, maka akan berimplikasi positif yaitu dapat menciptakan semangat kebersamaan diantara anggota organisasi yang

ditandai dengan beberapa sikap, yaitu: merasa memiliki identitas bersama, seide dan sepikiran, saling percaya, rendah hati, rela berkorban, memiliki semangat kerja tinggi, dan produktifitas kerja meningkat. Meningkatnya semangat kerja, meningkatnya kepercayaan, memperkuat hubungan dan meningkatnya performance kerja merupakan hal-hal yang menunjukkan sikap kebersamaan antar anggota suatu organisasi. Kepala sekolah yang merupakan pimpinan suatu organisasi dalam pendidikan harus dapat menjaga dalam posisi optimal sehingga organisasi dapat berjalan dengan efektif berdampak pada peningkatan kinerja guru

Secara teoretis, budaya sekolah yang telah terbentuk akan membantu mutu pembelajaran mengalami perubahan ke arah yang lebih baik. Hal ini dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari pimpinan dan anggota organisasi, sedangkan faktor eksternal berasal dari tuntutan stakeholder dan situasi yang *kompetitif*. Budaya sekolah yang tertata dengan baik memiliki tantangan yang begitu beraneka ragam dari pelaksana segala aturan dan norma yang ada di sekolah termasuk guru sebagai pelaku utama pendidikan di sekolah.

Secara teoritis Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi kerja guru yang tinggi menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya. Guru bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, indikator dari motivasi kerja guru adalah Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal. Jika kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka guru akan terdorong untuk bekerja.

Guru yang termotivasi akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal. Begitupun sebaliknya apabila motivasi kerja guru rendah maka menyebabkan seorang guru dalam bekerja tidak mempunyai semangat yang tinggi sehingga kemampuan dalam meningkatkan kemampuannya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah kurang maksimal.

Dengan demikian implikasi secara praktis antara pengendalian konflik, budaya sekolah, motivasi kerja merupakan pedoman mutu pembelajaran yang akan menjadi pedoman dan formulasi kolektif yang saling berhubungan satu sama lain sehingga menjadi suatu kesatuan yang terintegrasi secara utuh. Budaya sekolah dijadikan fundamental oleh warga sekolah terutama bagi guru untuk berpikir dan bertindak dengan menggunakan pendekatan yang komprehensif, intensif dan proaktif dalam peningkatan mutu pembelajaran dan meningkatkan kinerja guru. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dukungan untuk lebih meningkatkan kinerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi.

### **C. Saran**

Berdasarkan pembahasan sebelumnya dan melihat realitas serta implikasi hasil penelitian di atas, untuk itu dapat disarankan beberapa hal, yaitu:

1. Mutu pembelajaran yang tinggi merupakan impian besar setiap kepala sekolah dalam menguji sejauh mana kemampuannya dalam memimpin lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena itu, diharapkan kepala sekolah selalu menciptakan suasana yang kondusif, menciptakan budaya sekolah yang bermartabat serta membentuk motivasi kerja yang tinggi pada setiap guru dalam membentuk guru yang handal yang dapat meningkatkan kinerjanya
2. Diharapkan kepada guru berusaha menciptakan keadaan yang kondusif dan berusaha untuk menciptakan kinerja yang tinggi sehingga menjadi sebuah budaya yang menjadi ciri khas di sekolah tersebut.
3. Berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh peneliti baik pada hasil penelitian maupun pada pengkajian teori, maka variabel pengendalian konflik, budaya sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru masih membutuhkan beberapa pengkajian dan penelitian khusus. Sehingga hal ini bisa dikembangkan oleh peneliti lain dalam menemukan inovasi terhadap empat variabel ini.