

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh iklim organisasi, *self efficacy*, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1), Variabel Iklim Organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menjelaskan bahwa SMK Tamtama Kroya memiliki iklim organisasi terbuka. Hal ini dilihat dari para responden yang memiliki tanggungjawab kerja yang tinggi serta memiliki hubungan yang baik antar individu. Dengan demikian guru dapat bekerja dengan lebih baik. Hal ini menunjukkan jika iklim organisasi dikelola dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja guru di SMK Tamtama Kroya.
2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2), Variabel *Self Efficacy* berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin baik *self efficacy* semakin baik pula kinerja. Hal ini dilihat dari lebih banyak jawaban responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada butir pernyataan *self efficacy*. Hal ini menunjukkan jika *self efficacy* guru ditingkatkan maka dapat meningkatkan kinerja guru di SMK Tamtama Kroya.
3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3), Variabel Motivasi Berprestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut menjelaskan bahwa motivasi

berprestasi yang dimiliki SMK Tamtama Kroya tidak bisa menunjang kinerja guru di SMK Tamtama Kroya.

4. Pengujian Hipotesis Keempat (H4), Variabel Iklim Organisasi, *Self Efficacy*, Motivasi Berprestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Tamtama Kroya. Hal tersebut menjelaskan bahwa Variabel Iklim Organisasi, *Self Efficacy*, Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Tamtama Kroya.



5.2. Keterbatasan

Penelitian ini diupayakan semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang terbaik, akan tetapi pada kenyataannya penulis menyadari masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan, diantaranya:

1. Penelitian ini merupakan penelitian *cross sectional* ditujukan hanya pada guru di SMK Tamtama Kroya, sehingga hasil yang diperoleh bisa saja berbeda apabila dilakukan di lokasi yang lain (hasil tersebut tidak bisa di generalisasi).
2. Penelitian ini terbatas pada variabel iklim organisasi, *self efficacy*, dan motivasi berprestasi. Peneliti menyarankan menggunakan variabel lain untuk meningkatkan kinerja guru seperti, disiplin, kepemimpinan dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

5.3. Implikasi

Implikasi dirumuskan berdasarkan temuan-temuan penelitian yang memiliki implikasi penting bagi SMK Tamtama Kroya. Implikasi dari penelitian ini antara lain:

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka implikasi secara praktis yang dapat dikemukakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi yang ada pada guru di SMK Tamtama Kroya berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Implikasi praktis yang diajukan oleh peneliti adalah agar manajemen sekolah bisa

lebih mendorong guru untuk memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas yang didelegasikan oleh kepala sekolah (seperti kemampuan komunikasi dan pelaporan), meningkatkan kemampuan hubungan sosial dengan siswa dan orang tua, meningkatkan iklim keterbukaan dan musyawarah mufakat untuk setiap masalah yang muncul.

2. *Self efficacy* yang ada pada guru di SMK Tamtama Kroya berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Implikasi praktis yang bisa dilakukan oleh manajemen sekolah adalah meningkatkan pengalaman akademis guru dalam pembelajaran dengan mengikuti lebih banyak pelatihan di berbagai tempat yang mungkin diikuti, mendorong guru untuk bisa memotivasi diri sendiri pada rapat-rapat yang diselenggarakan secara internal (*motivation achievement training*) dan memberikan penghargaan kepada yang berprestasi (misalnya mengumumkan guru terbaik atau memberikan hadiah bagi yang berprestasi).

5.3.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan diatas, maka implikasi secara teoritis yang dapat dikemukakan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Fortuntely, dkk (2019). Hal ini menunjukkan bahwa

indikator-indikator dalam iklim organisasi pada penelitian ini bisa digunakan untuk meningkatkan kinerja guru.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kineja guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Simorangkir (2022). Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam *self efficacy* pada penelitian ini bisa digunakan untuk meningkatkan kinerja guru.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh terhadap kineja guru. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian oleh Handoko, dkk (2017).

