

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi berprestasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung Medan, artinya semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin baik juga motivasi berprestasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung Medan
2. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung dan positif terhadap iklim kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung Medan, artinya semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin baik juga iklim kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung Medan
3. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja guru Guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung Medan, artinya semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin baik juga kepuasan kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung Medan
4. Motivasi berprestasi berpengaruh langsung dan positif kepuasan kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung Medan, artinya semakin baik motivasi berprestasi maka semakin baik juga kepuasan kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung Medan



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY

5. Iklim kerja berpengaruh langsung dan positif kepuasan kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung Medan, artinya semakin baik iklim kerja maka semakin baik juga kepuasan kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung Medan

## **B. Implikasi**

Implikasi penelitian dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, diantaranya:

1. Dengan diterimanya hipotesis pertama yang diajukan yakni pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung Medan, berdasarkan indikator dan hasil penelitian ditemukan bahwa guru-guru masih melihat kepala sekolah kurang memperlihatkan intelektual stimulation yang ada pada kepala sekolah secara maksimal. Maka kepala sekolah perlu meningkatkan metode kepemimpinan transformasional yang dimilikinya khususnya dalam meningkatkan intelektual stimulation. Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan intelektual stimulation adalah dengan lebih memahami bahwa guru adalah individu yang berbeda satu sama lain. Kepala sekolah juga harus mampu mengkespresikan penghargaan terhadap guru-guru yang melakukan pekerjaan dengan baik.
2. Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan yakni pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap iklim kerja guru SMP Negeri di

Kecamatan Medan Tembung Medan, maka kepala sekolah perlu meningkatkan pola kepemimpinan yang ada ke arah yang lebih baik karena hal ini mempengaruhi iklim kerja yang ada. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator risk taking memiliki nilai yang paling rendah hal ini berarti kurangnya keberanian guru dalam menghadapi resiko yang terjadi dalam pekerjaan. Kepala sekolah dalam hal ini sebagai pemimpin tertinggi di sekolah diharapkan dapat memberikan contoh bagaimana seorang guru harus mampu menghadapi resiko yang terjadi dalam sebuah pekerjaan. Penghargaan yang diberikan kepada guru yang setia dan loyal kepada sekolah merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan rasa tanggungjawab/keberanian guru dalam menghadapi resiko yang terjadi dalam pekerjaan.

3. Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan yakni pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung Medan, maka kepala sekolah perlu meningkatkan kepekaannya terhadap hal yang paling direspon secara negatif oleh guru-guru di guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung Medan. Berdasarkan hasil penelitian didapat data bahwa indikator promosi merupakan hal yang kurang ada dalam sekolah tempat penelitian berlangsung. Guru-guru melihat bahwa promosi kurang diterapkan dengan baik disekolah tempat penelitian berada. Kepala sekolah dinilai perlu meningkatkan hal ini dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru.
4. Dengan diterimanya hipotesis keempat yang diajukan yakni pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung Medan maka guru-guru perlu meningkatkan motivasi berprestasi dalam

meningkatkan kepuasan kerja guru. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa indikator senang bekerja mandiri berada pada nilai yang paling rendah, hal ini menunjukkan bahwa guru-guru perlu meningkatkan kemandirian didalam bekerja sehingga kepuasan bekerja semakin meningkat.

5. Dengan diterimanya hipotesis kelima yang diajukan yakni pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung Medan maka iklim kerja yang ada di setiap sekolah ditempat penelitian berada perlu ditingkatkan. Iklim kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja bagi guru. Risk taking yang merupakan indikator dengan nilai paling rendah menunjukkan bahwa guru-guru kurang berada dalam mengambil resiko yang terjadi dalam pekerjaan. Hal ini dapat membawa dampak negatif bagi sekolah dimana ketakutan yang terjadi dalam diri siguru membuat guru tidak berani dalam melakukan inovasi dalam pembelajaran dan juga dalam ruang lingkup yang lain seperti memberikan sanksi bagi murid yang menimbulkan masalah didalam kelas. Karena itu guru perlu ditingkatkan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan serta menumbuhkan rasa kepedulian terhadap lingkungan sekolah dan peserta didik. Sehingga hal ini mampu membawa dampak positif bagi kepuasan kerja guru tersebut.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil temuan penelitian serta kajian implikasi yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

## 1. Kepada Dinas Pendidikan Kota Medan

Dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, dinas pendidikan kota Medan perlu memberikan perhatian secara khusus terhadap indikator-indikator yang berdasarkan hasil penelitian masih perlu ditingkatkan, indikator *intellectual stimulation* pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, indikator lebih senang bekerja mandiri pada variabel motivasi berprestasi, indikator *risk taking* pada variabel iklim kerja dan indikator promosi pada variabel kepuasan kerja. Maka beberapa saran untuk Dinas Pendidikan Kota Medan adalah:

- a. Penempatan kepala sekolah yang memiliki kompetensi yang tinggi dinilai perlu dilakukan oleh dinas pendidikan kota Medan di SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung oleh karena itu dinilai perlu untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah secara kontinui melalui pelatihan-pelatihan yang berkesinambungan.
- b. Untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru terkhusus indikator senang bekerja mandiri, pengawas yang ditempatkan oleh dinas di Kecamatan Medan Tembung dianggap perlu untuk memberikan apresiasi untuk guru yang memiliki inisiatif melakukan terobosan dalam metode pengajarannya, mengerjakan rancangan program pembelajaran (rpp) sendiri tanpa bantuan orang lain atau menduplikasi rpp dari sekolah lain.
- c. Dinas pendidikan kota Medan juga dapat memberikan bantuan kepada sekolah-sekolah untuk dapat menciptakan iklim kerja yang baik disekolah melalui pelatihan-pelatihan sehingga tertanam rasa tanggungjawab yang tinggi pada setiap guru sehingga berani bertindak, melakukan inovasi dalam pembelajaran agar indikator *risk taking* pada iklim kerja meningkat

d. Memberikan promosi atau imbalan bagi guru-guru yang berprestasi disekolah masing-masing. Sehingga guru memiliki kepuasan dalam bekerja.

## 2. Kepala sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi disekolah perlu untuk ditingkatkan pola kepemimpinannya terkhusus pola kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk indikator *intellectual stimulation* masih kurang diterapkan dengan baik maka kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuan *intellectual stimulation* dengan cara menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi guru dengan menggunakan intelegensi dan alasan-alasan rasional dan selalu memberikan motivasi kepada guru-guru untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru.

## 3. Guru

a. Indikator lebih senang bekerja mandiri pada variabel motivasi berprestasi adalah indikator terendah, maka untuk meningkatkan keinginan guru-guru untuk senang bekerja dengan mandiri dengan cara melatih kemampuan diri setiap saat sehingga guru memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik tidak tergantung dengan guru yang lain. Sebagai contoh, guru dapat mengerjakan rancangan program pembelajaran (rpp) sendiri tanpa dibantu oleh orang lain dengan sungguh-sungguh sehingga ketika guru menerapkan rpp tersebut dalam proses belajar mengajar dan melihat hasil yang baik juga maka guru akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab guru tersebut secara mandiri tanpa tergantung kepada orang lain.

- b. Indikator risk taking pada variabel iklim kerja merupakan indikator terendah, maka untuk meningkatkan kemampuan guru dalam hal *risk taking*, maka guru perlu untuk mengikuti pelatihan-pelatihan untuk dapat meningkatkan kemampuan guru dalam mencari tantangan baru dalam proses pembelajaran, pengembangan profesi guru serta pengembangan jaringan sehingga guru lebih memiliki percaya diri dan keyakinan pada kemampuan diri dalam mengambil resiko, menghadapi resiko yang terjadi.
  - c. Indikator promosi pada variabel kepuasan kerja merupakan indikator terendah. Maka hal ini menjadi
4. Kepada Peneliti Lain
- Perlu diadakan penelitian yang serupa di tempat lain mengingat kepuasan kerja guru sangat penting untuk diperhatikan dimana hal ini membawa dampak terhadap proses pembelajaran yang ada.