

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,688 dan pengaruh langsung sebesar 0,473 atau 47,3% berbentuk linier positif dengan persamaan regresi $X_2 = 24,98 + 0,71X_1$, artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional Kepala sekolah maka semakin baik juga motivasi berprestasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa.
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,696 dan pengaruh langsung sebesar 0,484 atau 48,4% berbentuk linier positif dengan persamaan regresi $X_3 = 22,82 + 0,75X_1$, artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional Kepala sekolah maka semakin baik juga kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,370 dan pengaruh

langsung sebesar 0,136 atau 13,6% berbentuk linier positif dengan persamaan regresi $X_4 = 28,09 + 0,73X_1$, artinya semakin baik persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik juga komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa. Selain itu, Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui variabel motivasi berprestasi dengan nilai sebesar 0,09 atau 9% dan pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Komitmen Organisasi melalui variabel Kepuasan Kerja ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,084 atau 8,4%. Oleh sebab itu, Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah memiliki total pengaruh terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,31 atau 31%.

4. Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,356 dan pengaruh langsung sebesar 0,127 atau 12,7% berbentuk linier positif dengan persamaan regresi $X_4 = 27,69 + 0,72X_2$, artinya semakin baik motivasi berprestasi maka semakin baik juga komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,327 dan pengaruh langsung sebesar 0,107 atau sebesar 10,7% berbentuk linier positif dengan persamaan regresi $X_4 = 31,41 + 0,67X_3$,

artinya semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik juga komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa.

B. Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian sebagaimana yang telah diuraikan memberi dapat diberikan implikasi sebagai berikut:

1. Dengan diterimanya hipotesis penelitian pertama yakni terdapat pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa, maka perlu ditingkatkan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk mengoptimalkan motivasi berprestasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa. Gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah mempengaruhi, mendorong dan menggerakkan guru-guru untuk bertugas dengan sebaik mungkin dalam mencapai tujuan sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah harus melakukan upaya-upaya tertentu dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Upaya yang dapat dilakukan di antaranya dengan mengikutsertakan guru dalam pembuatan keputusan di sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah mengundang setiap guru untuk hadir dalam rapat kerja program setiap awal semester untuk mendapat masukan dalam peningkatan mutu sekolah. Hal lain yang dapat dilakukan kepala sekolah adalah dengan memberikan tanggung jawab sepenuhnya kepada guru untuk mengatur dan menyelenggarakan kegiatan sekolah. Dengan adanya kepercayaan ini, motivasi guru untuk terus terlibat/ bekerja di sekolah menjadi semakin baik.

Upaya dari kepala sekolah ini diharapkan dapat meningkatkan kepemimpinannya dalam mendukung peningkatan motivasi kerja guru.

2. Dengan diterimanya hipotesis penelitian kedua yakni terdapat pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa, maka perlu ditingkatkan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk mengoptimalkan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat pekerjaannya. Pekerja dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka. Dengan diterimanya hipotesis penelitian ketiga yakni terdapat pengaruh langsung antara persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa, maka perlu ditingkatkan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik juga kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa. Persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah mempengaruhi, mendorong dan menggerakkan guru-guru untuk bertugas dengan sebaik mungkin dalam mencapai tujuan sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah harus melakukan upaya-upaya tertentu dalam

meningkatkan kinerja mengajar guru. Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah di antaranya menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi guru di sekolah. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif di sekolah, setiap guru dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Keterlaksanaan pekerjaan dengan baik akan meningkatkan kinerja guru di sekolah. Upaya lain yang dapat dilakukan kepala sekolah adalah dengan melakukan mendorong guru untuk berkreaitivitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah. Dengan adanya kesempatan dan dorongan dari kepala sekolah, guru akan termotivasi untuk terus bekerja dengan baik di sekolah. Selain itu akan timbul keinginan guru untuk terus berkreaitivitas dalam mengajar di sekolah. Upaya dari kepala sekolah ini diharapkan dapat meningkatkan kepemimpinannya dalam mendukung peningkatan kinerja mengajar guru.

3. Dengan diterimanya hipotesis penelitian ketiga yakni terdapat pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap komitmen organisasi, maka perlu ditingkatkan gaya kepemimpinan transformasional Kepala sekolah untuk mengoptimalkan komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa. Komitmen organisasi guru guru adalah sikap yang ditunjukkan guru saat menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekolah. guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan perhatian yang kuat pada prestasi kerjanya dalam melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Hal ini akan ditunjukkan dengan keterlibatannya dalam kepengurusan dan keikutsertaannya dalam segala kegiatan yang dibuat oleh

sekolah serta menunjukkan kualitas kerja melalui kemampuan kerja maksimal yang dimiliki serta melaksanakannya dengan tulus dan ikhlas.

4. Dengan diterimanya hipotesis penelitian keempat yakni terdapat pengaruh langsung antara motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa, maka perlu ditingkatkan motivasi berprestasi untuk mengoptimalkan komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa. Motivasi berprestasi merupakan dorongan guru baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk terus bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuannya dalam bekerja. Dalam hal ini sekolah harus memperhatikan motivasi berprestasi di sekolah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan di antaranya memberikan umpan balik atas setiap pekerjaan yang telah dilakukan guru di sekolah. Umpan balik atas setiap pekerjaan memberikan guru informasi menyeluruh tentang kelebihan dan kelemahannya dalam bekerja. Dengan adanya umpan balik yang tepat, guru dapat memperbaiki cara bekerjanya di sekolah, yang nantinya dapat menentukan komitmen guru untuk terus di sekolah. Upaya yang dapat dilakukan sekolah dalam memberikan umpan balik yang tepat pada guru di antaranya: mengadakan evaluasi rutin terhadap kegiatan mengajar guru di sekolah, memberikan pemecahan terhadap permasalahan mengajar yang terjadi pada guru, dan sebagainya. Selain itu, peningkatan motivasi berprestasi di sekolah dapat juga dilakukan dengan meminta guru melakukan pekerjaannya secara inovatif. Pekerjaan yang dilakukan guru secara inovatif membawa guru kepada keinginan untuk terus mengajar

dengan baik. Tindakan inovatif juga membawa guru kearah pembelajaran yang lebih baik, yang nantinya memberikan guru kesenangan untuk terus berkarir di sekolah. Upaya yang dapat dilakukan sekolah dalam meningkatkan sikap inovatif guru dalam bekerja adalah dengan mendorong guru untuk mencoba hal-hal baru dalam pembelajaran di kelas, memotivasi guru untuk menuangkan ide-ide kreatifnya untuk perbaikan pembelajaran di kelas, dan sebagainya.

5. Dengan diterimanya hipotesis penelitian kelima yakni terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa, maka perlu ditingkatkan kepuasan kerja untuk mengoptimalkan komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa. Kepuasan kerja merupakan Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat pekerjaannya. Pekerja dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

C. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan kajian implikasi seperti yang telah diuraikan di atas, diajukan saran untuk meningkatkan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan

Untuk meningkatkan komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa, perlu menjadi perhatian Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara untuk memilih dan menempatkan kepala sekolah yang berkompeten di SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa. Hal ini harus dilakukan mengingat tugas dan tanggung jawab kepala sekolah yang sangat besar perlu menumbuhkan komitmen organisasi guru yang baik di setiap SMP, seperti mengadakan seminar-seminar tentang pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam mendukung tugas guru. hal lain yang tidak boleh dikesampingkan adalah melakukan upaya perbaikan dalam peningkatan motivasi berprestasi guru di sekolah. Dengan dilakukannya peningkatan pada kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja, diharapkan komitmen organisasi guru di sekolah dapat dioptimalkan.

2. Bagi Kepala Sekolah

Perlu ditumbuhkan keinginan kepala sekolah untuk meningkatkan kepemimpinannya di sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang mendukung seluruh aktivitas di sekolah, baik yang melibatkan guru dan pegawai sekolah. Selain itu diharapkan kepala sekolah bersedia melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru dalam bekerja di sekolah. Dengan adanya upaya-upaya ini diharapkan komitmen organisasi guru dapat dioptimalkan.

3. Bagi Guru

Untuk meningkatkan komitmen organisasi, guru harus bersedia mendukung setiap keputusan kepala sekolah yang berhubungan dengan beban kerjanya di sekolah. Hal lain yang harus dilakukan guru adalah dengan bersedia ikut serta dalam membangun lingkungan kerja di sekolah yang kondusif, yang dapat mendukung pelaksanaan tugas-tugasnya di sekolah. Selain itu, guru berkeinginan untuk meningkatkan karier dan motivasinya dalam bekerja sebagai guru di sekolah. Dengan adanya upaya-upaya ini diharapkan komitmen organisasi guru dapat dioptimalkan.

4. Perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam untuk melihat pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan karir, motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa, mengingat komitmen organisasi guru sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dan untuk mencapai visi dan misi sekolah. Selain itu perlu dikembangkan hal-hal lain yang mempunyai keterkaitan dengan komitmen organisasi guru di luar dari variabel yang telah dikaji dalam penelitian ini.