

BAB V **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini memberi sejumlah informasi yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara langsung berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja guru. Besarnya pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara langsung terhadap motivasi kerja adalah 73,96%. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja” dapat diterima.

Kedua, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara langsung berpengaruh signifikan terhadap pengendalian stres. Besarnya pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara langsung terhadap pengendalian stres adalah 58,83%. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara langsung berpengaruh terhadap pengendalian stres” dapat diterima.

Ketiga, motivasi kerja dan pengendalian stres secara simultan berpengaruh terhadap komitmen guru. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan pengendalian stres terhadap komitmen guru adalah 69,60%. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa “motivasi kerja dan pengendalian stres secara simultan berpengaruh terhadap komitmen guru”.

Keempat, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen guru. Besarnya pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara tidak langsung terhadap komitmen guru melalui motivasi kerja adalah 36,30%, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen guru melalui pengendalian stres adalah 37,58%. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa “persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen guru”.

Keenam, model teoretik yang dikembangkan dalam penelitian ini ternyata tidak sepenuhnya teruji secara empiris pada sub rayon SMPN 41 Medan namun masih dalam taraf signifikan, hal ini berarti bahwa model empiris komitmen guru dengan variabel eksogen persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan pengendalian stres dapat diterima sebagai model komitmen guru.

Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen guru di sub rayon SMPN 41 Medan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, meningkatkan motivasi kerja, dan meningkatkan kemampuan pengendalian stres.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, akan membawa implikasi sebagai berikut:

1. Implikasi Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah memberi pengaruh langsung sebesar 73,96% terhadap motivasi kerja dan 58,83% terhadap pengendalian stres. Pengaruh ini berada dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah perlu lebih ditingkatkan. Peningkatan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah diupayakan baik oleh kepala sekolah maupun oleh guru itu sendiri. Upaya-upaya untuk meningkatkan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat dilakukan dengan:

Pertama, guru-guru perlu secara aktif memberi masukan kepada kepala sekolah agar kepemimpinan berjalan dengan baik. Masukan dari guru-guru merupakan umpan balik atas kepemimpinan yang dirasakan oleh guru-guru. Hal ini juga merupakan mekanisme *check and balance* atas persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan.

Kedua, kepala sekolah perlu melakukan evaluasi atas kualitas kepemimpinannya di sekolah. Untuk itu perlu dibangun budaya keterbukaan dalam lingkungan kerja, sehingga guru-guru dapat memberi masukan kepada kepala sekolah tanpa rasa takut. Demikian juga secara proaktif kepala sekolah perlu mendengar masukan dan keluhan dari guru-guru.

Ketiga, kepala sekolah di sub rayon SMPN 41 Medan perlu secara terus menerus memperbaiki kualitas kepemimpinannya dengan menggali pengetahuan mengenai kepemimpinan dari berbagai sumber. Sebagai institusi yang juga menciptakan desain pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekola. Oleh karena itu peningkatan kualitas kepemimpinan di sekolah menjadi mutlak dilakukan.

Keempat, para guru di sub rayon SMPN 41 Medan perlu membangun persepsi yang baik terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan tanggap dengan baik akan dukungan, arahan dan pengawasan kepala sekolah demi kelancaran tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah yang telah diprogramkan.

2. Implikasi Motivasi Kerja

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja memberi pengaruh langsung sebesar 17,81%. terhadap komitmen guru. Pengaruh ini ini dirasa kecil, hasil temuan ini perlu diupayakan untuk meningkatkan motivasi kerja guru dapat dilakukan dengan:

Pertama, guru-guru di sub rayon SMPN 41 Medan perlu membangun motivasi yang lebih baik dalam bentuk eksternal maupun internal. Motivasi yang baik akan berdampak pada terciptanya hasil yang produktif bagi penyelesaian tanggungjawab pekerjaan.

Kedua, kepala sekolah di sub rayon SMPN 41 Medan perlu memotivasi guru-guru dengan menjalin hubungan yang lebih baik serta memperhatikan kebutuhan dalam melaksanakan tugas. Memberikan kepercayaan dan tanggungjawab kepada guru-guru untuk melaksanakan dan mengelola tugasnya secara mandiri.

Ketiga, kepala sekolah di sub rayon SMPN 41 Medan perlu memberikan kesempatan kepada guru untuk ikut terlibat dalam setiap kegiatan yang mendatangkan manfaat untuk kesejahteraan guru.

Keempat, kepala sekolah di sub rayon SMPN 41 Medan perlu mengadakan evaluasi dan pembinaan secara rutin kepada para guru berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya sebagai guru.

3. Implikasi Pengendalian Stres.

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa pengendalian stres memberi pengaruh langsung sebesar 24,01% terhadap komitmen guru. Pengaruh ini ini dirasa kecil, hasil temuan ini perlu diupayakan untuk meningkatkan pengendalian stres guru dapat dilakukan dengan:

Pertama, guru-guru di sub rayon SMPN 41 Medan perlu mengelola intensitas pekerjaan dengan mempelajari teknik manajemen yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya sehingga tekanan yang timbul dari pekerjaan tidak melebihi kapasitas yang ada. Untuk itu perencanaan pekerjaan yang akan dilakukan untuk kurun waktu beberapa minggu atau bulan kedepan penting untuk dilakukan. Dengan demikian pekerjaan tidak menumpuk dalam satu waktu sehingga menimbulkan stres yang berlebihan yang dapat mengganggu pekerjaan secara keseluruhan.

Kedua, guru-guru di sub rayon SMPN 41 Medan perlu menggali pengetahuan tentang bagaimana mengendalikan stres dalam hubungannya dengan beban pekerjaan yang ada. Pengetahuan mengenai manajemen stres sangat penting dikuasai agar

dalam kondisi di mana pekerjaan yang menimbulkan stres dapat tetap produktif dalam pekerjaan.

Ketiga, Kepala sekolah di sub rayon SMPN 41 Medan perlu mengelola tanggungjawab yang menjadi tugas pekerjaan yang perlu diselesaikan oleh guru-guru sehingga tidak terjadi penumpukan pekerjaan pada sebagian guru pada waktu tertentu. Selain itu suasana kerja dapat mempengaruhi tingkat stres guru-guru sehingga perlu diciptakan iklim kerja yang dapat mengurangi tingkat stres guru-guru.

C. Saran - saran

Berdasarkan implikasi yang diperoleh dalam penelitian ini dapat disampaikan beberapa saran untuk meningkatkan komitmen guru.

1. Saran untuk Memperbaiki Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pertama, untuk dapat memberi masukan kepada kepala sekolah disarankan guru-guru mempunyai keberanian menyuarakan berbagai permasalahan sehubungan dengan kepemimpinan demi kebaikan semua pihak terutama untuk kemajuan institusi. Untuk itu perlu adanya rapat konsultasi antara guru-guru dan kepala sekolah secara periodik untuk mengetahui kondisi riil di sekolah.

Kedua, untuk melakukan evaluasi atas kualitas kepemimpinan para kepala sekolah disarankan untuk secara berkala melakukan diskusi dengan guru-guru terutama menyangkut proses kepemimpinan yang selama ini telah dilakukan baik menyangkut pengambilan keputusan, pedelegasian wewenang, penyelesaian masalah, ataupun masalah pengawasan.

Ketiga, untuk memperbaiki kualitas kepemimpinan disarankan para kepala untuk terus menerus belajar memperbaiki kualitas kepemimpinannya dengan mengikuti berbagai pelatihan.

Keempat, untuk membangun persepsi yang baik terhadap kepemimpinan kepala sekolah guru-guru disarankan agar lebih terbuka menerima kepemimpinan kepala sekolah dengan membangun loyalitas terhadap atasan.

2. Saran untuk Memperbaiki Motivasi Kerja.

Pertama, untuk membangun motivasi yang lebih baik dalam bentuk eksternal maupun internal, disarankan para guru agar lebih terbuka dalam menerima tugas sebagai guru disamping dapat mensejahterakan guru juga suatu tugas pengabdian.

Kedua, agar kepala sekolah di sub rayon SMPN 41 Medan menerapkan kepemimpinan yang berorientasi terhadap hubungan, yaitu kepemimpinan yang lebih memotivasi guru menjalin hubungan yang lebih baik serta memperhatikan kebutuhan dalam melaksanakan tugas. Memberikan kepercayaan dan tanggungjawab kepada guru-guru untuk melaksanakan dan mengelola tugasnya secara mandiri.

Ketiga, disarankan agar kepala sekolah di sub rayon SMPN 41 Medan memberikan kesempatan kepada guru untuk ikut terlibat dalam setiap kegiatan yang mendatangkan manfaat untuk kesejahteraan guru.

Keempat, agar kepala sekolah di sub rayon SMPN 41 Medan mengadakan evaluasi dan pembinaan secara rutin kepada para guru berkaitan dengan tugasnya sebagai guru.

3. Saran Meningkatkan Kemampuan Pengendalian Stres.

Pertama, guru-guru disarankan berlatih untuk dapat mengelola intensitas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya agar pekerjaan tidak melebihi kapasitas yang ada. Dengan membuat perencanaan persiapan rencana pembelajaran dengan baik.

Kedua, guru-guru disarankan untuk menggali pengetahuan tentang bagaimana mengendalikan stres dan pengetahuan mengenai manajemen stres dalam hubungannya dengan beban pekerjaan yang ada dengan mengikuti pelatihan.

Ketiga, agar kepala sekolah di sub rayon SMPN 41 Medan mengelola tanggungjawab yang menjadi tugas dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan membagi tugas kepada guru-guru secara merata.

4. Kepada para peneliti disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap komitmen guru sehingga menambah cakrawala dan wawasan lebih luas.