

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian kecenderungan variabel iklim organisasi kategori tinggi 0%, kategori sedang sebesar 46,67%, kategori kurang sebesar 53,33% dan sedangkan kategori rendah 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dalam penelitian ini cenderung kurang yang dibuktikan dengan 53,33% responden masuk dalam kategori kurang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim Organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja guru dengan koefisien korelasi 0,570 dan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 32%. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel Iklim Organisasi sebesar 32% dapat diprediksi dalam meningkatkan Kinerja guru.
2. Hasil pengujian kecenderungan variabel persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah kategori tinggi sebesar 21,67%, kategori sedang sebesar 75%, kategori kurang sebesar 3,33% dan sedangkan kategori rendah 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini cenderung sedang yang dibuktikan dengan 75% responden masuk dalam kategori sedang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja guru dengan koefisien korelasi 0,540 dan memberikan

sumbangan yang efektif sebesar 28,7%. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 28,7% dapat diprediksi dalam meningkatkan Kinerja guru .

3. Selanjutnya, hasil kecenderungan variabel kinerja guru kategori tinggi 0%, kategori sedang sebesar 36,67%, kategori kurang sebesar 63,33% dan sedangkan kategori rendah 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam penelitian ini cenderung kurang yang dibuktikan dengan 63,33% responden masuk dalam kategori kurang. Sedangkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi 0,755 dan memberikan sumbangan efektif sebesar 60,7%. Hal ini bermakna bahwa 60,7% dari variasi yang terjadi Kinerja guru dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas tersebut.

#### **B. Implikasi**

Penelitian ini menemukan bahwa semua variabel prediktor yang diteliti yakni iklim organisasi dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memberikan hubungan yang berarti terhadap kinerja guru. Oleh karena itu perlu lebih diperhatikan variabel prediktor ini untuk ditingkatkan agar Kinerja guru dapat ditingkatkan secara optimal untuk masa-masa yang akan datang hal ini dapat diketahui dari hasil uji kecenderungan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian kecenderungan menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dalam penelitian ini cenderung kurang yang dibuktikan dengan 53,33% responden masuk dalam kategori kurang, untuk variabel persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah cenderung sedang yang dibuktikan dengan 75% responden masuk dalam kategori sedang. Sedangkan untuk variabel kinerja guru dalam penelitian ini cenderung kurang yang dibuktikan dengan 63,33% responden masuk dalam kategori kurang.

Memperhatikan uji kecenderungan di atas, terlihat bahwa dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini terlihat bahwa kecenderungan variabel iklim organisasi cenderung rendah jika dibandingkan dengan variabel yang lain, berdasarkan hal ini implikasi dari data di atas masih dipandang perlu menciptakan kondisi, situasi, iklim organisasi yang menyenangkan di setiap SMP yang ada di Kota Medan. Hal ini menjadi penting mengingat Timpe (1993:57) menyimpulkan bahwa karyawan akan bekerja lebih optimal bila didukung oleh situasi atau iklim organisasi yang baik. Dengan perkataan lain, iklim organisasi yang menyenangkan akan menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Untuk mewujudkan hal ini maka kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor utama guna mewujudkan iklim organisasi yang kondusif di sekolah sebab sebagaimana dikemukakan oleh Nawawi (2000:47) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mendorong sejumlah orang agar bisa bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecilnya hubungan yang diberikan Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah maupun Iklim Organisasi guru dalam temuan penelitian ini menunjukkan bahwa persoalan keduanya selama ini belum berlangsung secara optimal sehingga berimplikasi pada upaya peningkatan kinerja guru. Memperhatikan hal ini kepala sekolah hendaknya dapat lebih memperhatikan aspek kepemimpinan maupun kemampuan manajerial ini untuk masa-masa akan datang. Jika hal ini tidak mendapat perhatian dari kepala sekolah maka akan muncul perilaku guru dalam pelaksanaan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati sehingga hasil kerja yang dilakukan akan maksimal.

Begitu juga dengan Iklim Organisasi, walaupun dari hasil analisis berdampak positif terhadap kinerja guru, namun demikian masih dianggap perlu meningkatkan kerjasama, kekompakan dan sinergisitas kepala sekolah dengan guru untuk masa-masa yang akan datang guna menciptakan suasana dan kualitas mengajar yang optimal dan bermutu.

### C. Saran

Saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Pendidikan Kota Medan beserta jajaran yang terkait lainnya terutama dalam hal peningkatan kinerja guru disarankan memberikan perhatian khusus dalam hal ini: (1) melakukan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pembelajaran, (2)

memberikan *reward* bagi guru yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya, (3) membuka kesempatan pada guru untuk melanjutkan pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi.

2. Peningkatan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah maupun pemberdayaan komite sekolah dalam melaksanakan pengawasan hendaknya terus dikembangkan melalui pelatihan dan penataran yang efektif sehingga akan menjadi faktor pendorong yang positif bagi peningkatan Kinerja guru.
3. Peneliti lain, disarankan menindak lanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap Kinerja guru.

