

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dan analisis data seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Motivasi kerja guru dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,606 dan besarnya sumbangan pengaruhnya yaitu 0,3672 atau 36,72%. Hasil uji signifikansi koefisien jalur menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10,12 > 2,33$. Ini menunjukkan semakin baik Kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi Motivasi kerja guru.
2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Komitmen kerja guru dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,146 dan besarnya sumbangan pengaruh langsung yaitu 0,0213 atau 2,13%, Hasil uji signifikansi koefisien jalur menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,81 > 1,65$. Ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi Komitmen kerja guru.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung Motivasi kerja guru terhadap Komitmen kerja guru dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,433 dan besarnya sumbangan pengaruhnya secara langsung yaitu 0,1874 atau 18,74%. Hasil uji signifikansi koefisien jalur menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau

5,42 > 1,65. Ini menunjukkan semakin tinggi Motivasi kerja, maka semakin tinggi Komitmen kerja guru.

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa variasi Komitmen kerja guru ditentukan oleh variasi Kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi kerja.

5.2. Implikasi

Implikasi penelitian menekankan pada upaya untuk meningkatkan pelaksanaan Kepemimpinan kepala sekolah yang lebih baik dan Motivasi kerja yang tinggi sehingga Komitmen kerja guru dapat meningkat. Dengan terujinya ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan kepala sekolah yang semakin baik, akan dapat meningkatkan Motivasi kerja guru, Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap Komitmen kerja guru yang menunjukkan semakin baik Kepemimpinan kepala sekolah maka Komitmen kerja guru juga semakin tinggi, dan semakin tinggi Motivasi kerja guru, maka Komitmen kerja guru semakin tinggi. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa implikasi hasil penelitian ini sebagai berikut.

1. Upaya Peningkatan Motivasi kerja Guru Melalui Peningkatan Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Dengan diterimanya hipotesis pertama yaitu, Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi kerja maka upaya

meningkatkan Motivasi kerja guru adalah salah satunya dengan meningkatkan pelaksanaan Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Adanya Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat mendorong suasana kerjasama yang menyenangkan sehingga menjadi pendorong timbulnya Motivasi kerja guru dan keterbukaan atas kekurangan atau kelemahan yang dihadapi guru. Pada dasarnya Motivasi kerja guru merupakan faktor internal dan eksternal yang terdapat dalam diri maupun di luar diri guru untuk melakukan sesuatu yang terbaik. Oleh karena itu, dari lubuk hati guru yang paling dalam, sebaiknya guru menyadari perannya sebagai pelaksana terdepan pendidikan dan pembelajaran sehingga apabila guru sudah menyadari dengan baik, maka guru akan muncul Motivasi kerjanya dalam dirinya sehingga dalam melaksanakan Komitmen kerjanya dengan sebaik-baiknya. Untuk itu, Kepala sekolah harus melakukan koreksi dalam kepemimpinannya dan berupaya menumbuhkan kepedulian dan kebersamaan terhadap guru dengan cara melibatkan atau memberi kesempatan kepada para guru dalam pengambilan keputusan bersama-sama untuk kemajuan sekolah. Kepala sekolah perlu duduk bersama dengan guru melakukan dialog sebelum merencanakan dan membuat suatu keputusan. Kepala sekolah perlu menciptakan komunikasi yang baik dengan para guru sebagai bawahannya, melakukan supervisi terhadap masalah-masalah yang dihadapi guru dalam pembelajaran, melihat kebutuhan guru dalam pembelajaran di kelas, dan meningkatkan kesejahteraan guru. Kepala sekolah

perlu memperhatikan keterlambatan guru dalam pengusulan kepangkatan sehingga para guru berupaya meningkatkan kariernya tepat waktu dan pada akhirnya akan meningkatkan motivasi kerjanya.

Selain itu, para guru perlu menjalin kerjasama terhadap sesama guru. Adanya hubungan yang harmonis dengan sesama guru akan memacu gairah bekerja yang pada akhirnya mempengaruhi Komitmen kerja guru. Adanya kepedulian ini akan membuat para guru merasa nyaman berada dalam sekolah sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Bila ada kerjasama yang baik antara pimpinan dengan guru dan antara sesama guru, maka akan dapat menciptakan rasa persaudaraan, empati, berfikir positif, dan mewujudkan interaksi seperti saling berdiskusi, tidak malu mengungkapkan kelemahannya dalam pelaksanaan tugas kepada rekan guru, saling membantu dalam setiap pelaksanaan tugas sekolah, menciptakan lingkungan yang saling mendukung satu sama lain, saling mengingatkan apabila ada guru yang membuat kesalahan dalam bekerja, dan memberikan kesempatan kepada guru untuk berbicara tentang apa yang disukai dan tidak mengenai pekerjaan serta bersama-sama mencari solusinya, saling memberikan informasi tentang pembelajaran serta saling menghargai dan menghormati.

2. Upaya peningkatan Komitmen kerja guru melalui peningkatan Kepemimpinan kepala sekolah.

Dengan diterimanya hipotesis kedua yaitu, Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen kerja, maka upaya

untuk meningkatkan Komitmen kerja guru adalah dengan meningkatkan indikator-indikator Komitmen kerja, yaitu kesetiaan terhadap profesi guru, keinginan yang kuat untuk tetap dalam organisasi, bertanggungjawab terhadap pekerjaan, memberikan pelayanan yang terbaik, berani menanggung resiko, bangga terhadap profesi guru, dan berusaha meningkatkan prestasi. Upaya untuk mewujudkannya adalah menciptakan terwujudnya Kepemimpinan kepala sekolah yang lebih baik. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi interpersonal yang terbuka, baik antara kepala sekolah dengan guru, maupun sesama guru sehingga tercipta rasa kebersamaan, rasa memiliki untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Komunikasi yang didasari rasa keterbukaan harus dilakukan kepala sekolah dengan mengikutsertakan guru untuk membuat program-program kerja bersama bukan hanya dengan pembantu kepala sekolah atau guru yang tertentu saja, sehingga para guru merasa memiliki dan bertanggungjawab terhadap tugasnya. Selain itu, perlu juga dilakukan kegiatan diskusi yang terprogram, baik di sekolah baik antar sesama guru maupun dengan kepala sekolah. Adanya kegiatan itu dapat menjaring keterbukaan dan empati di kalangan guru dan kepala sekolah.

Selain itu, kepala sekolah juga perlu memberikan perhatiannya kepada guru dengan melakukan pengawasan terhadap guru dalam melaksanakan pekerjaannya, memberikan supervisi akademik apabila guru mengalami

kendala dalam tugasnya, memberikan solusi secara langsung kepada guru tidak melalui pembantu kepala sekolah. Kepala sekolah juga perlu menunjukkan rasa berempati, sehingga guru merasa bahwa kepala sekolah merupakan pimpinan yang patut untuk dijadikan panutan sehingga apa yang diarahkan dapat tercapai dengan baik. Kepala sekolah juga perlu memberikan bimbingan dengan memberdayakan serta memfasilitasi kegiatan Musyawarah Guru Mata pelajaran (MGMP) secara rutin dan terprogram dengan baik, sehingga guru termotivasi untuk mengikuti kegiatan MGMP yang merupakan wadah bagi guru untuk dapat bertukar pikiran secara terbuka dan berbagi informasi berkaitan dengan pembelajaran. Sedangkan bagi para guru diharapkan untuk tidak membuat blok-blok dalam pergaulan yang dapat memicu timbulnya konflik dan terhambatnya komunikasi sehingga berpengaruh negatif terhadap peningkatan Komitmen kerja.

3. Upaya Peningkatan Komitmen kerja guru melalui peningkatan Motivasi kerja guru.

Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang menyatakan Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen kerja guru, maka upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan koordinasi yang baik dengan melibatkan para guru dalam penyusunan program sekolah dan memberikan wewenang untuk merencanakan pembelajaran. Perhatian yang baik terhadap guru, akan dapat menimbulkan motivasi para guru untuk berbuat yang terbaik

dalam melakukan tugas sehingga menumbuhkan komitmen dalam bekerja yang bertanggungjawab dan berkualitas. Seorang guru yang memiliki Motivasi kerja tinggi akan menunjukkan Komitmen kerjanya yang tinggi untuk meraih prestasi. Motivasi kerja guru merupakan unsur yang membentuk kebutuhan untuk berprestasi yang diwujudkan dengan berusaha memenuhi kebutuhan hidup, bekerja keras, bertanggung jawab terhadap tugas, peduli terhadap pekerjaan, keinginan meningkatkan kemampuan, melakukan kerjasama, memiliki tujuan yang jelas, dan siap berkompetisi.

Selain itu, upaya lain yang dapat dilakukan adalah memberlakukan aturan-aturan dengan tegas pada setiap guru dan warga sekolah, memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi dan hukuman bagi setiap guru yang tidak mematuhi aturan yang berlaku tanpa pandang bulu, memberikan kesempatan kepada guru dan mengikutsertakan guru mengikuti kegiatan dalam pelatihan, penataran, seminar dan lokakarya yang mendukung peningkatan kompetensi dan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sesuai dengan program atau bidang keahlian yang dimiliki guru.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan implikasi seperti di uraikan di atas, maka untuk peningkatan kinerja disarankan:

- a). Bagi Pemerintah Daerah dalam hal ini Dinas Pendidikan Kota Medan perlu melakukan perencanaan strategik yang baik dalam pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkesinambungan, khususnya peningkatan kompetensi Kepala Sekolah melalui pelatihan yang berkaitan tugasnya seperti Kepemimpinan, Manajemen Sekolah dan Pelayanan yang bermutu.
- b). Bagi Kepala Sekolah, hendaknya meningkatkan kepemimpinan dengan cara meningkatkan kompetensi dan kemampuan dalam bidang manajemen sekolah, memberdayakan seluruh potensi yang dimiliki para guru agar memberikan pelayanan yang optimal sebagai pengajar maupun pendidik dengan melakukan:
- 1) Menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan insentif yang layak sehingga motivasi para guru akan meningkat.
 - 2) Memberikan penghargaan yang memadai kepada guru yang berprestasi, termasuk jenjang karirnya dalam kenaikan pangkat sehingga para guru semakin termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didiknya.
 - 3) Memberikan fasilitas yang mendukung dalam mengikuti setiap kegiatan penataran, pelatihan, dan lokakarya, yang berkaitan dengan bidang studi guna peningkatan kemampuan dan kompetensi guru.

c). Bagi Guru

- 1) Untuk meningkatkan komitmen kerja, maka para guru hendaknya selalu meningkatkan kompetensi dan kualifikasinya agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan yang diharapkan.
- 2) Guru hendaknya mengikuti penataran maupun pelatihan bidang studi, aktif mengikuti kegiatan MGMP guna peningkatan pengetahuan dan kemampuannya dalam melakukan pembelajaran di kelas.
- 3) Guru hendaknya mau mengikuti dan merubah sistem pembelajaran yang dilakukan mengikuti perkembangan teknologi informasi.

D). Bagi Peneliti

Untuk penelitian komitmen kerja guru lebih lanjut, perlu dilakukan dengan melibatkan variabel lain di luar variabel yang diteliti, seperti kepuasan kerja, pengambilan keputusan, disiplin kerja, kerja tim, dan lain-lain yang berpengaruh terhadap komitmen kerja.