

## BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, temuan dan pembahasan penelitian maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi antara  $X_1$  dengan Y adalah sebesar 0,64. Kuadrat dari nilai tersebut adalah koefisien determinasi yakni sebesar 0,42 Sehingga besarnya sumbangan perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah 42,02%. Ini berarti bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan 42,02% untuk meningkatkan kinerja guru di luar dari variabel-variabel lainnya..dengan demikian semakin baik perilaku kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru. Dari temuan penelitian perilaku kepemimpinan kepala sekolah ini memberikan sumbangan yang cukup berarti terhadap kinerja guru. Dari data juga diperoleh informasi bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah SMK Negeri Bisnis Manajemen Kota Medan masih cenderung cukup, oleh sebab itu diperlukan upaya yang maksimal untuk meningkatkannya.
2. Koefisien korelasi antara  $X_2$  dengan Y adalah sebesar 0,49. Kuadrat dari nilai tersebut adalah koefisien determinasi yakni sebesar 0,24. Ini berarti bahwa iklim sekolah memberikan sumbangan 24,20% untuk meningkatkan kinerja guru di luar dari variabel-variabel lainnya. Dengan demikian semakin baik Iklim Sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru. Dari temuan penelitian Iklim sekolah memberikan sumbangan yang cukup berarti terhadap kinerja guru. Dari data juga diperoleh informasi bahwa motivasi kerja guru SMK

Negeri Bisnis Manajemen Kota Medan masih cenderung cukup, oleh sebab itu diperlukan upaya yang maksimal untuk meningkatkannya.

3. Koefisien korelasi ganda  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama dengan  $Y$  adalah sebesar 0,75. Kuadrat dari nilai tersebut adalah koefisien determinasi yakni sebesar 0,57. Dengan demikian perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama mempunyai hubungan yang lebih kuat dan memberikan kontribusi yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja guru. Dari data juga diperoleh informasi bahwa kinerja guru SMK Negeri Bisnis Manajemen kota Medan masih cenderung cukup, oleh sebab itu diperlukan upaya yang maksimal untuk meningkatkannya

## **B. Implikasi**

### **1. Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah.**

- a. Kepala sekolah sebagai pemimpin perlu membangun persepsi yang baik kepada setiap guru, sebab sesuai dengan kajian teoretis bahwa salah satu faktor yang memengaruhi persepsi guru adalah psikologis. Apabila secara psikologis guru merasa bahwa kepala sekolah memiliki perilaku kepemimpinan yang baik, guru yang bersangkutan akan merasa bahwa kepala sekolah benar-benar memperhatikannya dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam implikasinya kepala sekolah sangat perlu untuk menggunakan konsiderasi dan insiasi pada suasana yang tepat. Kepala sekolah segera memperbaiki dan membenahi ketika guru mengalami kesulitan dan hambatan dalam bertugas.

- b. Kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuan perilaku kepemimpinannya dengan memperdalam buku-buku tentang manajemen sumber daya manusia serta manajemen berbasis sekolah. Kepala sekolah adalah seorang manajer yang harus mampu mengelola berbagai sumber daya yang ada di sekolah. Oleh karenanya setiap kepala sekolah perlu menyadari bahwa ketidakmampuannya dalam memanager sekolah dapat menyebabkan rendahnya kinerja guru.
- c. Dinas Pendidikan perlu secara konsisten menetapkan pengangkatan kepala sekolah harus mempertimbangkan perilaku kepemimpinan yang dimiliki. Diperlukan upaya-upaya yang kontiniu dan berkesinambungan mengevaluasi kepala sekolah dalam melaksanakan tugas.

## **2. Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Iklim sekolah**

Untuk meningkatkan kinerja guru melalui iklim sekolah, diperlukan upaya-upaya dari berbagai pihak.

- a. Kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan orang yang turut menentukan iklim sekolah terutama menyangkut kebijakan yang berkenaan dengan kelangsungan sistem organisasi, pemberian kompensasi, penghargaan, dan yang lainnya.
- b. Penting kepala sekolah merencanakan kompensasi atau insentif kepada guru-guru yang menunjukkan pekerjaan dan prestasi yang baik. Di berbagai organisasi manapun, kompensasi dan *reward* merupakan satu variabel yang dapat menyebabkan para pegawai memberikan respon positif akan pekerjaan mereka. Apa yang terjadi ketika salah seorang guru, menjadi seorang guru

berprestasi hingga pada tingkat Propinsi, namun tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya baik dari segi finansial maupun promosi jabatan? Ini akan menjadi pengalaman yang tentunya menyebabkan guru lain tidak berusaha untuk berprestasi.

- c. Kepala sekolah perlu membangun sistem yang mempermudah pelaksanaan tugas guru, misalnya dalam hal pembinaan siswa. Untuk membangun sistem yang tepat dan cepat, seorang guru cukup menyampaikannya kepada Wakasek urusan kurikulum, tidak perlu menunggu sampai kepala sekolah memberi izin yang tertulis. Tidak diperlukan birokrasi yang berbelit-belit, seperti yang diungkapkan dalam kajian teori perlu adanya keluwesan kepada guru untuk mengekspresikan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Ide-ide yang inovatif dari guru, perlu mendapat perhatian bahkan kepala sekolah perlu memfasilitasi hal-hal yang kreatif dan inovatif tersebut.
- d. Kepada guru perlu diberikan tanggung jawab melaksanakan suatu pekerjaan dan diberi pula penghargaan kepada tanggung jawab yang telah dicapai, serta bila memungkinkan kompensasi sebagai konsekuensi dari tanggung jawab itu perlu diberikan kepada guru. Namun demikian dalam memberi tanggung jawab tersebut, kepala sekolah perlu memperhatikan latar belakang, potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap guru dalam menjalankan tanggung jawab tersebut.
- e. Guru merupakan komponen penting dalam membangun dan mengembangkan iklim sekolah, terutama menyangkut tentang kebiasaan-kebiasaan yang berlaku di dalam organisasi. Komunikasi yang baik, hanya terjadi jika para

guru membiasakan diri untuk berkomunikasi dengan santun, saling menghargai, dan terbuka.

- f. Selain komunikasi yang baik, guru juga perlu saling mendukung dalam melaksanakan tugas. Semangat tim perlu dibangkitkan sebab tujuan organisasi hanya tercapai jika semua komponen organisasi, secara bersama-sama untuk mewujudkannya. Guru, staf administrasi dan komponen lainnya perlu secara terpadu dan bersama-sama membangun iklim sekolah, sebab harus disadari bahwa semua bagian mempunyai tanggung jawab masing-masing yang secara sistem akan memberikan kontribusi terhadap keefektifan sekolah.

### C. Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi penelitian, maka ada beberapa saran yang dikemukakan, sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Dinas Pendidikan sebaiknya perlu melaksanakan pertimbangan yang matang dan baik dalam menempatkan kepala sekolah. Artinya kepala sekolah yang diangkat adalah benar-benar memiliki perilaku kepemimpinan yang dapat meningkatkan kemampuan mengajar guru.
2. Disarankan kepada kepala sekolah agar dapat meningkatkan perilaku kepemimpinan dan membangun komunikasi dalam memberdayakan guru sebagai sebuah tim untuk melakukan perubahan pola pikir (Mindset), pola hubungan (Relationship) serta struktur organisasi untuk meningkatkan kinerja mengajar guru dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan.

3. Disarankan kepada guru, sebaiknya perlu secara bersama-sama membangun iklim sekolah melalui pengembangan kreatifitas dalam rangka peningkatan kinerjanya melalui rasa kebersamaan dilingkungan sekolah.
4. Disarankan kepada peneliti lain, agar melakukan penelitian terhadap variabel lain yang turut berhubungan dengan kinerja guru.