BAB V
KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru pada SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan, artinya semakin baik supervisi kepala sekolah maka semakin baik juga kinerja guru pada SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan.
2. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara budaya kerja dengan kinerja guru pada SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan, artinya semakin baik budaya kerja maka semakin baik juga kinerja guru pada SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara antara motivasi kerja dengan kinerja guru pada SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan, artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik juga kinerja guru pada SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan.
4. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru pada SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan,

artinya semakin baik supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja maka semakin baik juga kinerja guru pada SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan.

B. Implikasi

Implikasi penelitian dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, di antaranya:

1. Dengan diterimanya hipotesis pertama yang diajukan, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan supervisi kepala sekolah. Dalam hal ini supervisi kepala sekolah merupakan bantuan akademis yang diberikan kepala sekolah supaya guru lebih profesional dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru dilakukan dengan menindaklanjuti hasil supervisi dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Hasil supervisi yang dilakukan kepala sekolah dapat menjadi bahan masukan dalam peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah bersama guru harus menindaklanjuti hasil supervisi untuk mendapat perbaikan pengajaran di kemudian hari. Dengan tindak lanjut hasil supervisi kepala sekolah maka kinerja guru dapat ditingkatkan.
2. Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan budaya kerja. Dalam hal ini budaya kerja merupakan sistem nilai dan perilaku yang dianut oleh guru terhadap kondisi kerja di sekolah yang dapat meningkatkan kinerja guru. Peningkatan budaya kerja dapat dilakukan dengan memperbaiki perilaku guru ketika bekerja di sekolah. Perbaikan perilaku

kerja dapat dilakukan dengan membuat peraturan yang harus dilakukan setiap guru, baik ketika mengajar di kelas maupun di luar kelas. Dengan perbaikan perilaku kerja guru di sekolah, akan memperbaiki budaya kerja di sekolah ke arah yang lebih baik.

3. Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan motivasi kerja. Dalam hal ini motivasi kerja merupakan dorongan seorang guru untuk melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan guna peningkatan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru melalui motivasi kerja dapat dilakukan dengan memanfaatkan umpan balik yang konkrit dari setiap kegiatan mengajar yang dilakukannya. Umpan balik yang dilakukan guru dari setiap kegiatan mengajarnya, akan memotivasi guru dalam merencanakan pengajaran yang lebih baik lagi di kelas.
4. Dengan diterimanya hipotesis keempat yang diajukan, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja. Dalam hal ini kinerja guru merupakan unjuk kerja guru dalam melakukan tugas sehari-hari di sekolah. Perbaikan kinerja guru dapat dilakukan dengan memperbaiki perencanaan pembelajaran di kelas. Perbaikan perencanaan pembelajaran di kelas dapat dilakukan memperhatikan hasil supervisi yang dilakukan kepala sekolah. Selain itu guru juga harus dapat memotivasi dirinya dalam mengajar di kelas dengan memperhatikan umpan balik dari setiap pengajaran di kelasnya.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan supervisi kepala sekolah, diharapkan yayasan sekolah bersedia menindaklanjuti hasil supervisi yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru. Hasil supevisi dari kepala sekolah terhadap guru harus dapat digunakan untuk peningkatan profesionalisme guru.
2. Untuk meningkatkan budaya kerja, diharapkan pihak sekolah membuat peraturan yang mengatur bagaimana guru berperilaku di sekolah. Hal ini dikarenakan perilaku guru yang baik dapat menumbuhkan budaya kerja yang baik pula. Perilaku yang baik dari guru, biasanya ditunjukkan dengan dikedepankannya saling hormat dan menghargai sesama guru di sekolah. Setiap guru selalu membantu kesulitan yang dihadapi guru lainnya. Dengan adanya perilaku yang baik diharapkan budaya kerja akan tumbuh ke arah yang baik, yang nantinya dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.
3. Untuk meningkatkan motivasi kerja, diharapkan pihak sekolah menyarankan guru untuk bersedia menerima masukan dari kepala sekolah dan rekan sejawat dalam upaya memperbaiki pengajarannya di kelas. Setiap masukan (umpan balik) dari proses pengajaran yang dilakukan guru di kelas, umumnya bertujuan memperbaiki pengajaran guru di kelas, yang nantinya dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah. Dengan adanya penerimaan terhadap proses pengajaran di kelas diharapkan motivasi kerja guru akan semakin baik, yang nantinya dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.

4. Untuk meningkatkan kinerja guru, disarankan pihak sekolah berkeinginan untuk melakukan perbaikan dalam hal supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja. Untuk meningkatkan kinerja guru, pihak sekolah harus dapat mengevaluasi setiap hasil supervisi kepala sekolah dan memperhatikan budaya kerja.
5. Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang hubungan antara supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru untuk memperluas hasil penelitian.

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY