

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dan analisis data seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Persepsi tentang kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan kerja guru sebesar 9%. Peningkatan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan mengakibatkan terjadinya peningkatan Kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kota Gunungsitoli.
2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 11%. Peningkatan Budaya organisasi di sekolah akan mengakibatkan terjadinya peningkatan Kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kota Gunungsitoli.
3. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Persepsi tentang kepemimpinan transformasional terhadap Keefektifan Sekolah sebesar 3%. Peningkatan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan mengakibatkan terjadinya peningkatan Keefektifan SMA Negeri di Kota Gunungsitoli.
4. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Budaya organisasi terhadap Keefektifan sekolah sebesar 3%. Peningkatan Budaya organisasi di sekolah akan mengakibatkan terjadinya peningkatan Keefektifan SMA Negeri di Kota Gunungsitoli.

5. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Kepuasan kerja guru terhadap Keefektifan sekolah sebesar 15%. Peningkatan kepuasan kerja guru akan mengakibatkan terjadinya peningkatan Keefektifan SMA Negeri di Kota Gunungsitoli.

B. Implikasi

Implikasi penelitian menekankan pada upaya meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi dan kepuasan kerja guru lebih baik lagi sehingga keefektifan sekolah dapat meningkat. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa implikasi sebagai berikut :

- 1) Dengan diterima hipotesis persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru maka upaya meningkatkan kepuasan kerja guru maka terlebih dahulu kepemimpinan transformasional kepala sekolah ditingkatkan. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kepemimpinan yang menitik beratkan perubahan perilaku guru untuk lebih kreatif, menantang, tanggung jawab dan keeluasaan guna mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang selalu membuka kesempatan bagi anggotanya akan mengakibatkan munculnya keinginan dan tekad yang kuat untuk memberikan yang terbaik kepada organisasi dan bahkan pencapaian melebihi dari hasil yang diharapkan. Oleh karena itu jika kepemimpinan kepala sekolah sesuai harapan dan kebutuhan, maka tentunya persepsi akan kepemimpinan positif, sehingga akan terwujud perilaku kerja yang positif juga,

dan pada akhirnya kepuasan kerja dirasakan oleh guru. Apabila dilihat tanggapan responden tiap-tiap indikator kepemimpinan transformasional kepala sekolah menunjukkan bahwa simulasi intelektual pemimpin masih rendah dan perlu ditingkatkan. Bagaimana seorang pemimpin menggalakkan perilaku yang cerdas, membangun organisasi belajar, rasional, pemecahan masalah secara teliti. Pemimpin juga perlu menunjukkan perhatian lebih terhadap pribadi, memperlakukan guru secara individual, melatih guru menyelesaikan masalah pekerjaannya dengan memberi kepercayaan penuh dan menasehati guru bila keluar dari aturan yang ada. Perhatian lebih dari pimpinan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan guru dalam pekerjaannya

- 2) Dengan diterima hipotesis budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru maka upaya meningkatkan kepuasan kerja guru maka terlebih dahulu budaya organisasi ditingkatkan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang diciptakan oleh anggota organisasi itu sendiri yang mengarah ke pencapaian tujuan organisasi. Kerjasama tim, komunikasi yang baik, saling percaya, merupakan contoh nilai-nilai budaya organisasi. Dari tanggapan responden atas indikator budaya organisasi, orientasi tim dan keagresifan mendapatkan respon yang rendah. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru karena salah satu indikator kepuasan kerja guru adalah rekan kerja. Untuk itu, perlu ditingkatkan kerjasama dengan rekan kerja, saling bahu membahu, saling mengisi kelemahan rekan kerja, yakni dengan pemahaman bersama jika keberhasilan sekolah adalah keberhasilan semua guru, sehingga kepuasan kerja guru dapat tercapai.

- 3) Dengan diterima hipotesis persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap keefektifan sekolah maka upaya meningkatkan keefektifan sekolah maka terlebih dahulu kepemimpinan transformasional kepala sekolah ditingkatkan. Peran pemimpin dalam hal ini sangatlah penting. Kepemimpinan transformasional memiliki visi yang jauh kedepan dan mampu mempengaruhi anggota organisasi sekolah melakukan perubahan melampaui kemampuan biasa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan sekolah. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung terhadap keefektifan sekolah dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja guru. Untuk itu indikator kepemimpinan transformasional yang mendapat respon rendah yakni simulasi intelektual pemimpin masih perlu ditingkatkan. Bagaimana seorang pemimpin menggalakkan perilaku yang cerdas, membangun organisasi belajar, rasional, pemecahan masalah secara teliti. Pemimpin juga perlu menunjukkan perhatian lebih terhadap pribadi, memperlakukan guru secara individual, melatih guru menyelesaikan masalah pekerjaannya dengan memberi kepercayaan penuh kepada guru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Indikator – indikator kepemimpinan transformasional sangat perlu ditingkatkan oleh kepala sekolah sehingga keefektifan sekolah dapat terwujud.
- 4) Dengan diterima hipotesis budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap keefektifan sekolah maka upaya meningkatkan keefektifan sekolah maka terlebih dahulu budaya organisasi ditingkatkan. Budaya organisasi merupakan pengendali arah dalam membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi, baik

secara individu maupun kelompok. Visi, misi dan tujuan sekolah adalah tujuan bersama seluruh elemen yang ada dalam sekolah. Sehingga dalam proses pencapaiannya juga dibutuhkan kerjasama yang baik. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap keefektifan sekolah dan juga secara tidak langsung melalui kepuasan kerja guru. Untuk itu indikator budaya organisasi, orientasi tim dan keagresifan yang mendapat respon yang rendah harus ditingkatkan. Keefektifan sekolah merupakan harapan organisasi yang melibatkan seluruh komponen organisasi sekolah, bukan hanya tujuan individu. Oleh karena itu, dibutuhkan pemahaman bersama agar keefektifan sekolah dapat tercapai.

- 5) Dengan diterima hipotesis kepuasan kerja guru berpengaruh langsung positif terhadap keefektifan sekolah maka upaya meningkatkan keefektifan sekolah maka terlebih dahulu kepuasan kerja guru ditingkatkan. Kepuasan kerja guru adalah hal yang penting untuk diperhatikan dalam pencapaian tujuan sekolah. Hal –hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja guru terlebih dahulu ditingkatkan antara lain kepercayaan pimpinan, pembagian tugas yang merata, apresiasi terhadap suatu pencapaian, imbalan atau gaji dan sebagainya. Sehingga guru dapat bekerja lebih giat dan fokus dalam mencapai tujuan sekolah. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja guru memiliki pengaruh langsung terhadap keefektifan sekolah. Dari beberapa indikator kepuasan kerja guru, faktor rekan kerja dan promosi mendapatkan respon yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa selama ini hubungan kerja sama antar guru masih rendah. Demikian halnya dengan promosi, guru-guru masih belum mendapatkan kesempatan yang sama untuk maju,

pemerataan kerja dan pendelegasian wewenang dalam hal ini dibutuhkan peran kepala sekolah sehingga keefektifan sekolah dapat terwujud.

C. Saran

Berbagai upaya yang harus ditingkatkan melalui persepsi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja guru agar mewujudkan keefektifan sekolah seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka berdasarkan implikasi penelitian, diharapkan kepada :

1. Kepala sekolah, hendaknya berusaha meningkatkan keefektifan sekolah dengan meningkatkan persepsi tentang kepemimpinan transformasional melalui simulasi intelektual pemimpin. Meningkatkan budaya organisasi melalui orientasi tim dan keagresifan para guru dalam mengerjakan tugasnya. Serta meningkatkan kepuasan kerja guru melalui promosi dan rekan kerja.
2. Guru-guru, hasil penelitian ini menjadi bahan untuk merefleksikan diri dengan berusaha memiliki persepsi yang baik terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan berpikir positif terhadap kebijakan kepala sekolah, menyadari bahwa pencapaian tujuan sekolah merupakan tanggung jawab bersama.
3. Dinas Pendidikan, menjadi bahan masukan dalam pengambilan kebijakan yang menyangkut tugas kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan keefektifan sekolah.
4. Menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain dalam ruang lingkup yang lebih luas dan mendalam yang diduga dapat meningkatkan keefektifan sekolah.