

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap pengelolaan stres ( $X_3$ ), dengan nilai  $\rho_{31}=0,33$  diperoleh harga  $t_{hit} = 5,29$ . Harga ini dikonsultasikan dengan  $t_{tab}$  dengan  $N = 155$  pada taraf  $5\% = 1,65$ . Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah mengakibatkan sistem pengelolaan stress guru SMP Negeri Kota Gunungsitoli dapat berlangsung secara baik.
2. Terdapat pengaruh langsung positif antara budaya sekolah ( $X_2$ ) terhadap pengelolaan stres ( $X_3$ ), dengan nilai  $\rho_{32}=0,16$  diperoleh harga  $t_{hit} = 3,29$ . Harga ini dikonsultasikan dengan  $t_{tab}$  dengan  $N = 155$  pada taraf  $5\% = 1,65$ . Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya sekolah mengakibatkan sistem pengelolaan stress guru SMP Negeri Kota Gunungsitoli dapat berlangsung secara baik.
3. Terdapat pengaruh langsung positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $X_4$ ), dengan nilai  $\rho_{41}=0,36$  diperoleh harga  $t_{hit} = 6,96$ . Harga ini dikonsultasikan dengan  $t_{tab}$  dengan  $N = 155$  pada taraf  $5\% = 1,65$ . Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah

mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SMP Negeri Kota Gunungsitoli.

4. Terdapat pengaruh langsung positif antara budaya sekolah ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $X_4$ ), dengan nilai  $p_{42}=0,16$  diperoleh harga  $t_{hit} = 3,90$ . Harga ini dikonsultasikan dengan  $t_{tab}$  dengan  $N = 155$  pada taraf  $5\% = 1,65$ . Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SMP Negeri Kota Gunungsitoli.
5. Terdapat pengaruh langsung positif antara pengelolaan stres ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $X_4$ ), dengan nilai  $p_{43}=0,13$  diperoleh harga  $t_{hit} = 3,75$ . Harga ini dikonsultasikan dengan  $t_{tab}$  dengan  $N = 155$  pada taraf  $5\% = 1,65$ . Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengelolaan stres yang baik dapat meningkatkan kinerja guru SMP Negeri Kota Gunung sitoli.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, akan membawa implikasi sebagai berikut :

1. Upaya peningkatan kinerja guru melalui persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah.

Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif dengan kinerja guru. Hal ini bermakna bahwa kinerja guru akan mengalami peningkatan apabila didukung dengan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah yang bernuansa positif. Penting bagi semua komponen sekolah khususnya kepala sekolah untuk membangun cerminan seorang pemimpin sekolah yang arif dan bijaksana sehingga guru

dapat menafsirkan kepala sekolah sebagai pimpinan yang selalu mengayomi bawahannya dalam hal ini guru sebagai personel sekolah. Dalam hal ini implikasi yang didapat dari seluruh personel sekolah sangat perlu untuk menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif agar kinerja guru dapat meningkat. Suasana tersebut dapat diciptakan melalui berbagai upaya diantaranya pemberian tugas yang jelas, hubungan dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan serta pelatihan.

2. Upaya peningkatan kinerja guru melalui budaya sekolah.

Budaya sekolah merupakan ciri khas yang melekat pada setiap sekolah, untuk itu perlu dijaga agar budaya sekolah tetap lestari dari masa ke masa. Peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh budaya sekolah karena membangun budaya sekolah dimulai dari kesiapan seluruh personel sekolah baik kepala sekolah, guru, pegawai serta siswa yang ada di dalam sekolah tersebut. Dari hal tersebut dapat kita ketahui bahwa kinerja seiring sejalan dengan budaya sekolah yang ada melekat di lingkungan sekolah sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh budaya sekolah.

3. Upaya peningkatan kinerja guru melalui pengelolaan stres.

Pengelolaan stres telah terbukti memiliki pengaruh positif dengan kinerja guru. Hal ini berdasarkan dari seluruh pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Berdasarkan hal ini perlu adanya perbaikan tentang tata laksana tugas guru agar pengelolaan stres dapat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Pada saat perbaikan

kinerja tentu tugas-tugas guru harus lebih lugas serta hubungan kepala sekolah dan guru terjalin harmonis, dengan hal ini tingkat dan tata pengelolaan stres guru tentu akan baik serta kinerja guru dapat meningkat sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

4. Upaya peningkatan kinerja guru melalui persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan pengelolaan stres.

Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan pengelolaan stres memiliki pengaruh secara bersama sama dengan kinerja guru. Hal ini bermakna bahwa kepala sekolah masih perlu mencermati tiga unsur dalam peningkatan kinerja guru di sekolah yang dipimpinnya. Ketiga unsur tersebut adalah persepsi kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, pengelolaan stres. Agar dapat meningkatkan kinerja guru maka diperlukan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah supaya kepala sekolah mampu mengatur langkah dalam menyikapi para guru, budaya sekolah yang baik dan bersinergi sangat diperlukan dalam menumbuhkan serta meningkatkan kinerja guru, serta pengelolaan stress yang baik tentu memberikan kontribusi yang positif dalam peningkatan kinerja guru.

### 5.3 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka diajukan beberapa saran berikut untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu :

1. Kepala Sekolah hendaknya :
  - a. Menjaga suasana sekolah yang kondusif dalam kepemimpinannya sehingga guru guru tidak cepat jenuh dan stres serta mampu menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah serta pemberian tugas yang jelas, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan dan keterbukaan pengakuan dan umpan balik semangat dan keluesan organisasi sekolah.
  - b. Melibatkan guru dalam mencari solusi bagi permasalahan yang sedang dihadapi sekolah serta memberikan kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan potensi dirinya.
2. Guru hendaknya :
  - a. Membangun kerja sama, komunikasi yang terbuka dan hubungan yang harmonis bagi sesama guru, sehingga apabila salah seorang guru menghadapi kesulitan dapat didiskusikan dan diselesaikan secara bersama sama dan selalu berfikir positif terhadap kritik dan saran yang diberikan kepala sekolah dan rekan guru lainnya.
  - b. Guru harus meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang pengelolaan stress yang baik agar situasi internal seorang guru dapat tercapai secara maksimal dalam pengembangan potensi guru tersebut sehingga peningkatan kinerja guru dapat berhasil dengan baik.

3. Dinas pendidikan hendaknya :
  - a. Mendukung dan memberi kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri seperti memberi kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
  - b. Rutin melakukan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru.
  - c. Memberikan reward kepada guru yang berprestasi, sebagai motivasi bagi guru yang bersangkutan dan bagi guru yang lain
4. Bagi peneliti lain, perlu diadakan penelitian lanjut tentang penelitian ini dengan variabel yang berbeda yang turut memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, mengingat adanya keterbatasan dalam melaksanakan penelitian dan hasil yang diperoleh belum maksimal.