

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pemaparan dari penelitian yang diperoleh, dinyatakan beberapa hal yang menjadi simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja GuruSD Negeri di Kecamatan Tuhemberua kabupaten Nias Utara dengan koefisien jalur sebesar 0,232 dan memberikan pengaruh sebesar 5,38 %.
2. Terdapat pengaruh langsung positif Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tuhemberua kabupaten Nias Utara dengan koefisien jalur sebesar 0,278 dan memberikan pengaruh sebesar 7,73 %.
3. Terdapat pengaruh langsung positif Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tuhemberua kabupaten Nias Utara dengan koefisien jalur sebesar 0,177 dan memberikan pengaruh sebesar 3,13 %.
4. Terdapat pengaruh langsung positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tuhemberua kabupaten Nias Utara dengan koefisien jalur sebesar 0,178 dan memberikan pengaruh sebesar 3,16 %.
5. Terdapat pengaruh langsung positif Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tuhemberua kabupaten Nias

Utara dengan koefisien jalur sebesar 0,286 dan memberikan pengaruh sebesar 8,18 %.

## B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana yang telah diuraikan dapat diberikan implikasi sebagai berikut:

1. Dengan diterimanya hipotesis penelitian yang pertama yakni terdapat pengaruh langsung antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara, Jika ingin meningkatkan motivasi kerja guru maka terlebih dahulu perlu meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah melalui kepribadian yang kuat dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Peningkatan kepemimpinan kepala sekolah melalui kepribadian yang kuat dan kemampuan dalam mengambil keputusan yaitu: (a). Mampu secara mandiri mengembangkan diri sebagai upaya pemenuhan rasa keingintahuannya terhadap kebijakan, teori, praktik baru sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi, (b). Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Kecenderungan untuk selalu menginformasikan secara transparan dan proporsional kepada orang lain atas segala rencana, proses pelaksanaan, dan keefektifan, kelebihan dan kekurangan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi. (c). Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah. Memiliki stabilitas emosi, teliti, cermat, hati-hati dan tidak tergesa-gesa dalam setiap menghadapi masalah sehubungan dengan suatu tugas pokok dan

fungsi. (d). Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan. Memiliki minat jabatan untuk menjadi kepala sekolah yang efektif dan memiliki jiwa kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Tanpa kepribadian yang kuat dari kepala sekolah dan kemampuan mengambil keputusan maka menunjukkan rendahnya motivasi kerja guru.

2. Dengan diterimanya hipotesis penelitian yang kedua yakni terdapat pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. Jika ingin meningkatkan motivasi kerja guru maka terlebih dahulu perlu meningkatkan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat ditingkatkan melalui kemampuan guru beradaptasi dengan lingkungan sekolah. Peningkatan budaya organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan kepala sekolah dan guru dalam pembagian tugas yang ada di sekolah untuk melihat dengan jelas apa yang menyebabkan seorang guru turut dalam setiap kegiatan di sekolah. Selain itu, perlu perbaikan kebiasaan-kebiasaan buruk seorang guru. Upaya untuk meningkatkan kebiasaan-kebiasaan buruk seorang guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan profesional sebagai guru. Dengan adanya perbaikan dalam hal ini akan memberikan pengaruh yang baik terhadap motivasi kerja guru.

3. Dengan diterimanya hipotesis penelitian yang ketiga yakni terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. Jika

ingin meningkatkan kinerja guru maka terlebih dahulu perlu meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah melalui kepribadian yang kuat dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Peningkatan kepemimpinan kepala sekolah melalui kepribadian yang kuat dan kemampuan dalam mengambil keputusan yaitu: (a). Mampu secara mandiri mengembangkan diri sebagai upaya pemenuhan rasa keingintahuannya terhadap kebijakan, teori, praktik baru sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi, (b). Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Kecenderungan untuk selalu menginformasikan secara transparan dan proporsional kepada orang lain atas segala rencana, proses pelaksanaan, dan keefektifan, kelebihan dan kekurangan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi. (c). Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah. Memiliki stabilitas emosi, teliti, cermat, hati-hati dan tidak tergesa-gesa dalam setiap menghadapi masalah sehubungan dengan suatu tugas pokok dan fungsi. (d). Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan. Memiliki minat jabatan untuk menjadi kepala sekolah yang efektif dan memiliki jiwa kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Tanpa kepribadian yang kuat dari kepala sekolah dan kemampuan mengambil keputusan maka menunjukkan rendahnya kinerja guru.

4. Dengan diterimanya hipotesis penelitian yang keempat yakni terdapat pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SD

Negeri di Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. Jika ingin meningkatkan kinerja guru maka terlebih dahulu perlu meningkatkan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat ditingkatkan melalui kemampuan guru beradaptasi dengan lingkungan sekolah. Peningkatan budaya organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan kepala sekolah dan guru dalam pembagian tugas yang ada di sekolah untuk melihat dengan jelas apa yang menyebabkan seorang guru turut dalam setiap kegiatan di sekolah. Selain itu, perlu perbaikan kebiasaan-kebiasaan buruk seorang guru. Upaya untuk meningkatkan kebiasaan-kebiasaan buruk seorang guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan profesional sebagai guru. Dengan adanya perbaikan dalam hal ini akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja guru.

5. Dengan diterimanya hipotesis penelitian yang kelima yakni terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. Jika ingin meningkatkan kinerja guru maka terlebih dahulu perlu meningkatkan motivasi kinerja guru. Peningkatan Motivasi kerja guru dapat dilakukan dengan membuat guru senang terhadap pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara: (a). Jika ada sesuatu yang tidak beres, diusahakan mencari siapa yang bersalah atas hal itu secara tepat; (b). Jelaskan kepada bawahan mengenai suatu kesalahan secara spesifik dan berilah kesempatan pada orang yang bersalah untuk mengetahui secara jelas kesalahannya; (c). Seharusnya dapat mengendalikan diri pada saat mengkritik seseorang; (d). Seharusnya kita biasa memberikan kritik

secara pribadi; (e). Seharusnya memuji terlebih dahulu sebelum memberikan kritik; (f). Tunjukkan bahwa kita turut bertanggung jawab atas kesalahan bawahan; (g). Dengarkan dengan sabar penjelasan dan alasan dari orang yang melakukannya; (g). Bantulah guru tersebut untuk memperoleh kembali kepercayaan dan harga dirinya; (9). Seharusnya bisa memaafkan dan melupakan suatu kesalahan. Kondisi ini jelas memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

### **C. Saran**

Berdasarkan uraian dalam simpulan dan implikasi hasil penelitian maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara
  - a. Untuk meningkatkan kinerja guru, perlu menjadi perhatian Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara untuk memilih dan menempatkan kepala sekolah yang berkompetensi di sekolah-sekolah di wilayah Kabupaten Nias Utara. Hal ini mengingat tugas dan tanggungjawab kepala sekolah yang sangat besar. Selain itu, Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Utara perlu meningkatkan kinerja guru dalam pengawasan dalam hal perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian hasil pembelajaran.
  - b. Dinas pendidikan juga dengan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh kepala sekolah untuk mengikuti pelatihan atau seminar. Penyelenggaraan pemilihan atau penilaian untuk kepala sekolah terbaik juga perlu diadakan sehingga menjadi dorongan bagi kepala

sekolah semakin mengutamakan pencapaian tujuan sekolah dan dapat menetapkan standar kinerja yang diterapkannya di sekolah.

## 2. Kepala Sekolah

- a. Kepala sekolah lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya di sekolah termasuk dalam melaksanakan kepemimpinan sehingga lebih meningkatkan profesionalisme guru dalam mengajar.
- b. Kepala sekolah memberikan motivasi kerja kepada guru agar meningkatkan hasil belajar di sekolah, dengan memperhatikan struktur tugas yang jelas, tanggungjawab yang penuh dalam tugas, adanya kerjasama yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik.
- c. Kepala sekolah disarankan untuk meningkatkan kompetensinya dalam membangun hubungan antar anggotanya, pengambilan keputusan, mengendalikan jalannya organisasi dan memberikan penghargaan atau sanksi kepada bawahan. Kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru melalui bimbingan terhadap guru dalam hal; perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan penilaian hasil pembelajaran.

## 3. Guru.

- a. Para guru hendaknya berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan diri dengan mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam mengajar.

- b. Tetap menjunjung tinggi etika dalam bekerja dan mendasari setiap aktivitasnya di sekolah.
- c. Tetap fokus dalam menanamkan rasa cinta dan kegembiraan dalam bekerja sebagai guru dimanapun guru itu belajar.
- d. Guru hendaknya mendukung dan bersedia membantu kepala sekolah dalam segala hal yang menyangkut mengenai kemajuan sekolah. Guru hendaknya memberikan saran yang membangun bagi kepala sekolah serta sama-sama bersedia saling mengoreksi satu sama lain untuk meningkatkan kerja masing-masing.

#### 4. Kepada peneliti.

Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindaklanjuti khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Mengingat kinerja guru sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik bagi sekolah. Selain itu perlu dikembangkan hal-hal lain yang berkaitan dengan kinerja guru diluar variabel yang telah dikaji dalam penelitian ini.