

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 Kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah terhadap kinerja guru sebesar 10,95 %. Peningkatan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SMA Negeri di Aceh tamiang.
2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 23,52%. Sehingga peningkatan motivasi kerja di sekolah akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SMA Negeri di Aceh tamiang.
3. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 34,47%. Peningkatan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah dan motivasi kerja akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SMA Negeri di Aceh tamiang..

B. Implikasi

Implikasi penelitian menekankan pada upaya meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah dan motivasi kerja lebih baik lagi sehingga kinerja guru dapat meningkat. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa implikasi sebagai berikut :

- 1) Dengan diterima hipotesis kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, maka upaya meningkatkan kinerja guru terlebih dahulu kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah ditingkatkan. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kepemimpinan yang menitik beratkan permasalahan, ketidakcocokan yang terjadi dalam sekolah guna mencapai tujuan organisasi.
- 2) Dengan diterima hipotesis motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, maka upaya meningkatkan kinerja guru terlebih dahulu motivasi kerja ditingkatkan. Motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang karyawan / guru yang dapat dikembangkan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.
- 3) Dengan diterima hipotesis kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, maka upaya meningkatkan kinerja terlebih dahulu kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah dan motivasi kerja ditingkatkan. Peran pemimpin dalam hal ini sangatlah penting

dalam mengajak seluruh anggota organisasi sekolah memiliki visi yang jauh kedepan dan mampu mempengaruhi anggota organisasi sekolah melakukan perubahan melampaui kemampuan biasa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam meningkatkan kinerja guru.

C. Saran

Berbagai upaya yang harus ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik berbasis sekolah dan motivasi kerja agar mewujudkan kinerja guru yang tinggi seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka berdasarkan implikasi penelitian, diharapkan kepada :

1. Kepala sekolah, hendaknya berusaha meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan kepemimpinan dalam manajemen konflik berbasis sekolah. Meningkatkan motivasi kerja para guru dalam mengerjakan tugasnya. Sehingga kinerja guru meningkat.
2. Guru-guru, hasil penelitian ini menjadi bahan untuk merefleksikan diri dengan berusaha memiliki 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 kinerja guru.
4. Menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain dalam ruang lingkup yang lebih luas dan mendalam yang diduga dapat meningkatkan kinerja guru.