

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Supervisi manajerial berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Semakin baik supervisi manajerial, maka semakin tinggi kepuasan kerja Kepala SD Negeri di Kota Medan.
2. Iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja Kepala SD Negeri di Kota Medan.
3. Supervisi manajerial berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Semakin tinggi supervisi manajerial, maka semakin baik kinerja Kepala SD Negeri di Kota Medan.
4. Iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja Kepala SD Negeri di Kota Medan. Semakin baik iklim organisasi, maka semakin baik kinerja Kepala SD Negeri di Kota Medan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja Kepala SD Negeri di Kota Medan. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin baik kinerja Kepala SD Negeri di Kota Medan.

5.2. Implikasi

Implikasi penelitian dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian. upaya meningkatkan kinerja kepala sekolah dapat dilakukan dengan meningkatkan supervisi manajerial, membentuk iklim

organisasi yang baik, dan meningkatkan kepuasan kerja kepala SD. Sedangkan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja kepala SD dapat dilakukan dengan meningkatkan supervisi manajerial, dan membentuk iklim organisasi. Adapun implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Implikasi Pengaruh Supervisi Manajerial terhadap Kepuasan Kerja.

Telah teruji melalui penelitian ini bahwa supervisi manajerial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika ingin meningkatkan kepuasan kerja maka terlebih dahulu perlu meningkatkan supervisi manajerial. Supervisi manajerial yang perlu ditingkatkan meliputi: pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial dengan menitikberatkan pada pembinaan pengelolaan dan administrasi sekolah yang mencakup perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, penilaian, pengembangan sumber daya manusia pendidikan dan sumberdaya lainnya yakni: Koordinasi semua usaha sekolah, Kepemimpinan sekolah, Perluasan pengalaman guru, Stimulasi usaha sekolah yang kreatif, Memberikan fasilitas dan penilaian terus menerus, Analisis situasi belajar mengajar, Peningkatan pengetahuan dan keterampilan baru, dan penyelarasan tujuan pendidikan dengan membentuk kemampuan.

2. Implikasi Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Telah teruji melalui penelitian ini bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika ingin meningkatkan kepuasan kerja maka terlebih dahulu perlu meningkatkan iklim organisasi. Iklim organisasi yang perlu ditingkatkan meliputi: Fasilitas yang dimiliki sekolah cukup memadai, terbentuk hubungan kekeluargaan dan saling menghormati satu sama lain, Ada kedekatan emosional, menasehati, musyawarah untuk keputusan bersama, komunikasi yang

penuh santun dan keakraban., menerima *reward* dan *punishment* yang adil , tercipta pola pikir yang positif, keterbukaan, pengakuan dan umpan balik. Dan dapat disimpulkan dengan meningkatkan indikator berikut yaitu: *ecologie* (lingkungan fisik), *milieu* (lingkungan sosial), *sosial system* (system sosial), dan *culture* (budaya).

3. Implikasi Pengaruh Supervisi Manajerial terhadap Kinerja Kepala Sekolah

Telah teruji melalui penelitian ini bahwa supervisi manajerial berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala sekolah. Upaya meningkatkan kinerja melalui supervisi manajerial, diperlukan upaya kepala sekolah sebagai pemimpin adalah dengan meningkatkan pelaksanaan supervisi. Supervisi manajerial dalam lingkup sekolah merupakan proses kerjasama. Proses kerjasama membutuhkan peran pengawas sekolah, kepala sekolah, guru dan segenap pegawai yang ada dalam mencapai tujuan sekolah yang telah disepakati. Supervisi manajerial menitik beratkan pengamatan pada aspek-aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang berfungsi sebagai pendukung (*supporting*) terlaksananya pembelajaran., kepala sekolah bertugas mendayagunakan sumber daya yang tersedia meliputi: pengelolaan pengajaran, pengelolaan kesiswaan, pengelolaan personel, pengelolaan sarana, pengelolaan keuangan, pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat.

4. Implikasi Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Kepala Sekolah

Telah teruji melalui penelitian ini bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja..Untuk meningkatkan kinerja maka terlebih dahulu perlu

meningkatkan iklim organisasi. Iklim organisasi yang perlu ditingkatkan meliputi: iklim organisasi yang terbuka, dengan iklim organisasi yang terbuka akan dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah. Dan memacu guru dan pegawai untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi, dorongan pimpinan untuk memotivasi guru dan pegawainya agar berprestasi sangat besar.

Iklim organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja kepala sekolah, sehingga memberi perasaan senang terhadap pekerjaan yang dijalankan kepala sekolah. Dengan demikian dalam tubuh sekolah akan tumbuh keyakinan yang tinggi untuk berhasil memajukan sekolah tersebut.

5 .Implikasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah

Telah teruji melalui penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Jika ingin meningkatkan kinerja maka terlebih dahulu perlu meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang perlu ditingkatkan meliputi: pekerjaan menantang, pemberian upah, kondisikerja, supervisi, dan, rekan kerja.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, diajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan Kota Medan, dalam upaya peningkatan kinerja Kepala SD Negeri di Kota Medan perlu dilakukan upaya peningkatan supervisi manajerial, iklim organisasi, dan kepuasan kerja melalui berbagai kegiatan seperti: Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif, kemudian merencanakan dan melaksanakan supervisi agar dapat mewujudkan pembelajar yang efektif sehingga terjadi pengembangan budaya mutu menuju sekolah unggul. Serta mengidentifikasi keunggulan dan kelemahan kepala sekolah di bidang supervisi manajerial, iklim organisasi, dan kepuasan kerja

kepala sekolah, sehingga dapat memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja Kepala SD Negeri di Kota Medan

2. Bagi Kepala Sekolah agar selalu menciptakan iklim sekolah yang kondusif untuk menciptakan pembelajaran yang efektif, melakukan supervisi manajerial, membentuk iklim organisasi yang sehat; sehingga dari pencapaian supervisi manajerial dan terbentuknya iklim organisasi yang baik ini nantinya akan terbentuk kepuasan kerja pada akhirnya akan memberikan dampak positif pada kinerja Kepala SD Negeri di Kota Medan.
3. Bagi pengawas sekolah, sebagai informasi dalam melakukan pembimbingan dan pembinaan peningkatan kinerja kepala sekolah terlebih dahulu hendaknya memperhatikan pembinaan dibidang supervisi manajerial,, iklim organisasi, dan kepuasan kerja.
4. Bagi ketua komite sekolah, sebagai informasi dalam menyusun kebijakan tentang upaya pembinaan dan peningkatan kinerja kepala sekolah dengan terlebih dahulu meningkatkan aspek supervisi manajerial, iklim organisasi, dan kepuasan kerja.
5. Bagi Peneliti. Yang tertarik dalam bidang kajian ini untuk mengadakan penelitian dengan melibatkan lebih banyak lagi variabel prediktor dan responden, sehingga aspek lain yang diduga memiliki hubungan dan sumbangan yang lebih berarti bagi perkembangan dunia pendidikan.