BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, temuan dan pembahasan hasil penelitian sebelumnya, selanjutnya dapat diajukan beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat. Dengan perkataan lain, semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, semakin tinggi kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat.
2. Motivasi instrinsik guru berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat. Dengan perkataan lain, semakin tinggi motivasi instrinsik guru, semakin tinggi kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat.
3. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat. Dengan perkataan lain, semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, semakin tinggi komitmen afektif guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat.
4. Motivasi instrinsik guru berpengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat. Dengan perkataan lain, semakin tinggi motivasi instrinsik guru, semakin tinggi komitmen afektif guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat.

5. Kepuasan kerja guru berpengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri Kabupaten di Nias Barat. Dengan perkataan lain, semakin tinggi kepuasan kerja guru, semakin tinggi komitmen afektif guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat.

5.2 Implikasi

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif guru, maka dapat dirumuskan beberapa implikasi hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah telah teruji memiliki pengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif guru. Hal ini membuktikan bahwa jika ingin meningkatkan komitmen afektif guru maka perlu terlebih dahulu dilakukan perbaikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Penting bagi kepala sekolah dalam memperbaiki kepemimpinan transformasional berupa peningkatan kharisma, menjadi pembaharu, menjadi seorang *visioner*, dapat memberikan inspirasi, bisa menjadi model, dan dapat melaksanakan motivasi demi meningkatkan komitmen afektif guru. Sehingga komitmen afektif guru akan semakin tinggi seiring dengan baiknya kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
2. Motivasi intrinsik guru telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif guru. Hal ini bermakna bahwa komitmen afektif guru akan mengalami peningkatan apabila didukung oleh motivasi intrinsik guru tersebut dalam bekerja. Penting bagi guru untuk meningkatkan motivasi

intrinsiknya untuk menigkatkan komitmen afektif guru dalam bekerja. Guru perlu meningkatkan keinginan untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal, berani menerima tantangan dan tanggung jawab dalam bekerja, adanya keinginan untuk lebih berprestasi, serta meningkatkan keinginan untuk mencitakan hal yang lebih baik. Jika hal tersebut dapat ditingkatkan akan berakibat pada peningkatan komitmen afektif pada diri guru tersebut.

3. Kepuasan kerja guru juga merupakan salah satu faktor dalam peningkatan komitmen afektif guru. Telah teruji bahwasanya kepuasan kerja guru memiliki pengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif guru. Hal ini bermakna bahwa jika ingin meningkatkan komitmen afektif guru maka perlu dilakukan peningkatan terhadap kepuasan kerja guru pula. Kepuasan kerja guru merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam mencapai tujuan pendidikan. Dan kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan apabila guru tersebut dapat menyenangi pekerjaannya itu sendiri, adanya peningkatan gaji, diberikan kesempatan promosi jabatan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, adanya pengawasan, dan memiliki rekan kerja yang selalu mendukung di lingkungan kerja. Maka dengan memenuhi kepuasan kerja tersebut guru akan merasa puas dan loyal terhadap pekerjaannya tersebut.
4. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja guru terbukti dapat memberikan pengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif guru. Hal ini bermakna bahwa kepala sekolah perlu memperhatikan unsur bersamaan dalam peningkatan komitmen afektif guru, diantaranya kepemimpinan transformasional kepala sekolah itu sendiri,

motivasi intrinsik, serta kepuasan kerja guru. Agar dapat meningkatkan komitmen afektif guru maka diperlukan kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang baik, peningkatan motivasi intrinsik guru, serta peningkatan pada kepuasan kerja guru. Dan jika hal tersebut dapat dilakukan maka guru akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, bangga terhadap sekolah tempatnya mengajar, mau berpartisipasi dalam pengembangan kemajuan sekolah, guru akan menganggap tempatnya bekerja adalah yang terbaik, dan guru akan merasa terikat secara emosional dengan pekerjaannya.

5.3 Saran-saran

Setelah mengetahui faktor-faktor yang menjadi penentu atas tumbuh dan berkembangnya komitmen afektif guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat. Selanjutnya, dalam mengupayakan perbaikan-perbaikan ke arah peningkatan komitmen afektif guru ke arah yang lebih baik, tidak mungkin ditinjau secara parsial (terpisah) namun harus secara sistemik, mendalam, dan integratif, untuk itu perlu mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi dinas pendidikan hendaknya :
   a. Mendukung dan memberikan pelatihan kepemimpinan kepada kepala sekolah agar tercapai sosok kepala sekolah yang lebih berkharisma, pembaharu dan lebih visioner.
   b. Dapat memberikan pelatihan kepada guru tentang pengembangan sekolah menjadi sekolah unggul, dan memberikan dukungan dan mendorong guru dalam kenaikan pangkat/golongan atau peningkatan karir.

c. Memberikan reward kepada guru yang berprestasi, sebagai motivasi bagi guru yang bersangkutan dan bagi guru yang lain

d. Memberi kesempatan bagi guru untuk kegiatan pengembangkan diri seperti memberi kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi

2. Bagi kepala sekolah hendaknya:

a. Mengupayakan perbaikan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dengan mengikuti berbagai pendidikan dan latihan tentang kepemimpinan sehingga dapat menunjukkan keteladanan dan menjadi seorang pemimpin yang lebih visoner, berkharisma, menjadi seorang pembaharu, dan mampu memotivasi guru.

b. Membangun kultur sekolah yang kondusif dengan menciptakan berbagai kegiatan positif sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan hubungan rekan kerja antar guru yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

c. Melibatkan guru dalam kegiatan pengambilan keputusan di sekolah dan memberikan kesempatan pada guru dalam pengembangan prestasi dan kinerja untuk kemajuan dan prestasi sekolah dan menjalin komunikasi yang baik terhadap guru.

d. Memberikan penghargaan atau promosi jabatan kepada guru yang berprestasi, sebagai motivasi bagi guru yang bersangkutan dan bagi guru yang lain

3. Bagi guru hendaknya:
   a. Ikut serta dalam kegiatan pengembangan keprofesian seperti mengikuti diklat guna meningkatkan kompetensi diri maupun mengikuti pendidikan berkelanjutan demi peningkatan motivasi dan kepuasan kerja guru tersebut.
   b. Berani mengambil tugas dan tanggung jawab di sekolah dengan aktif dalam berbagai kegiatan kepanitiaan di sekolah seperti pelaksanaan ujian akhir semester ataupun berbagai kegiatan keagamaan.
   c. Diharapkan untuk lebih menjadikan profesi keguruan sebagai panggilan batin dan panggilan bangsa dalam mendidik dan membina siswa menjadi lebih baik, karena dengan menumbuhkan panggilan jiwa dan bangsa kepuasan kerja akan menjadi lebih baik.
   d. Membangun kerja sama, komunikasi yang terbuka dan suasana kondusif bagi sesama guru, tercipta hubungan kerja antar guru yang saling mendukung yang akan berbanding lurus dengan kepuasan guru dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan bandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari dan dapat juga melakukan penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan komitmen afektif dengan meneliti variabel lain di luar varibel penelitian ini, seperti perilaku inovatif, stres kerja, penguasaan teknologi informasi, dsb.