

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Tingkat kecenderungan variabel kinerja guru sub rayon SMA negeri 1 di kota Medan termasuk dalam kategori sedang, perilaku kepemimpinan kepala sekolah termasuk dalam kategori kurang, iklim organisasi termasuk dalam kategori sedang, dan kepuasan kerja guru termasuk dalam kategori sedang.
2. Terdapat pengaruh langsung dan berarti antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru pada Sub rayon SMA negeri 1 di Kota Medan. Artinya semakin baik perilaku kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik juga kepuasan kerja guru sub rayon SMA negeri 1 di kota Medan.
3. Terdapat pengaruh langsung dan berarti antara iklim kerja dengan kepuasan kerja guru pada Sub rayon SMA negeri 1 di Kota Medan. Artinya semakin baik iklim organisasi maka semakin baik juga kepuasan kerja guru sub rayon SMA negeri 1 di kota Medan.
4. Terdapat pengaruh langsung dan berarti antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Sub rayon SMA negeri 1 di Kota Medan. Artinya semakin baik perilaku kepemimpinan kepala

sekolah semakin baik juga kinerja guru sub rayon SMA negeri 1 di kota Medan.

5. Terdapat pengaruh langsung dan berarti antara iklim organisasi terhadap kinerja guru pada Sub rayon SMA negeri 1 di Kota Medan. Artinya semakin kondusif iklim organisasi semakin baik juga kinerja guru sub rayon SMA negeri 1 di kota Medan.
6. Terdapat pengaruh langsung dan berarti antara kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru pada Sub rayon SMA negeri 1 di Kota Medan. Artinya semakin sejahtera kepuasan kerja guru semakin baik juga kinerja guru sub rayon SMA negeri 1 di kota Medan.

#### **B. Implikasi Penelitian**

Implikasi penelitian dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, di antaranya:

1. Dengan diterimanya hipotesis pertama yang diajukan, maka upaya meningkatkan kepuasan kerja guru adalah dengan meningkatkan perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Salah satu upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk memumbuhkan persepsi yang baik dari guru adalah dengan membuat kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan kerja. Sebaiknya kepala sekolah tidak membuat keputusan yang memihak kepada seseorang atau sekelompok guru tertentu karena hal itu akan membawa kepada kekecewaan dari guru lainnya, serta akan berpengaruh buruk terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Dengan baiknya kepala

sekolah memimpin lingkungan kerjanya akan memberikan persepsi yang baik dari guru sebagai bawahannya. Dengan baiknya kepemimpinan kepala sekolah akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari di sekolah.

Beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan persepsi yang baik dari guru, di antaranya: menjalin komunikasi yang baik dengan guru, melihat kebutuhan guru dalam pembelajaran di kelas, meningkatkan kesejahteraan guru, menggelar dialog dengan guru sebelum membuat keputusan, dan sebagainya.

2. Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, maka upaya meningkatkan kepuasan kerja guru adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan lingkungan yang saling mendukung satu sama lain di antara guru. Untuk itu diperlukan peran serta guru, dan lainnya untuk membuat program-program kerja bersama yang memberikan keuntungan kepada semua guru. Perlu juga dijalin komunikasi yang baik pada seluruh guru, agar tidak ada rasa curiga antara satu guru dengan guru lainnya, yang nantinya akan membawa kepada ketidakharmonisan di dalam bekerja.

Dengan adanya upaya ini akan menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi semua guru, dan nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja guru.

Beberapa hal yang dapat dilakukan guru dalam menciptakan iklim organisasi di antaranya: adanya jalinan komunikasi yang baik antara guru

dengan guru, antara pimpinan dengan guru, dan antara pegawai administrasi dengan guru.

3. Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Salah satu upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk menumbuhkan persepsi yang baik dari guru adalah dengan membuat kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan kerja. Sebaiknya kepala sekolah tidak membuat keputusan yang memihak kepada seseorang atau sekelompok guru tertentu karena hal itu akan membawa kepada kekecewaan dari guru lainnya, serta akan berpengaruh buruk terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Dengan baiknya kepala sekolah memimpin lingkungan kerjanya akan memberikan persepsi yang baik dari guru sebagai bawahannya. Dengan baiknya kepemimpinan kepala sekolah akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari di sekolah.

Beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan persepsi yang baik dari guru, di antaranya: menjalin komunikasi yang baik dengan guru, melihat kebutuhan guru dalam pembelajaran di kelas, meningkatkan kesejahteraan guru, menggelar dialog dengan guru sebelum membuat keputusan, dan sebagainya.

4. Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan

menciptakan lingkungan yang saling mendukung satu sama lain di antara guru. Untuk itu diperlukan peran serta guru, dan lainnya untuk membuat program-program kerja bersama yang memberikan keuntungan kepada semua guru. Perlu juga dijalin komunikasi yang baik pada seluruh guru, agar tidak ada rasa curiga antara satu guru dengan guru lainnya, yang nantinya akan membawa kepada ketidakharmonisan di dalam bekerja. Dengan adanya upaya ini akan menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi semua guru, dan nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja guru.

Beberapa hal yang dapat dilakukan guru dalam menciptakan iklim organisasi di antaranya: adanya jalinan komunikasi yang baik antara guru dengan guru, antara pimpinan dengan guru, dan antara pegawai administrasi dengan guru.

5. Dengan diterimanya hipotesis kelima yang diajukan, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru. Kinerja guru sudah tentu dipengaruhi oleh kepuasan kerja guru di sekolah. Semakin baik kepuasan kerja guru untuk bekerja akan sangat mendukung kinerja guru dalam mengajar. Dengan dukungan faktor tersebut, kinerja guru akan dapat ditingkatkan.

Beberapa hal yang dapat dilakukan di antaranya: kepala sekolah perlu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama guru, selain perlu diciptakan lingkungan kerja yang baik di dalam sekolah.



### C. Saran Penelitian

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan perilaku kepemimpinan kepala sekolah, disarankan kepada guru untuk melihat dengan lebih bijak setiap keputusan yang diputuskan kepala sekolah. Guru diharapkan untuk tidak selalu memberikan respon negatif terhadap setiap keputusan kepala sekolah, sepanjang keputusan itu dilakukan dengan dasar yang benar dan untuk kemajuan institusi. Selain itu setiap guru diharapkan dapat mengikuti aturan yang telah ditetapkan pihak dinas pendidikan, agar tidak merasa dikorbankan oleh kebijakan kepala sekolah. Hal ini mengingatkan kepala sekolah merupakan perpanjangan tangan pihak dinas pendidikan.
2. Untuk lebih meningkatkan iklim organisasi kepada setiap guru diharapkan keinginannya untuk bekerjasama dan menjalin komunikasi yang baik dengan guru lainnya. Hal ini untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif antar sesama guru, baik itu di dalam maupun di luar sekolah. Dengan baiknya iklim kerja yang ada di antara guru, setiap guru dapat menjalankan kerjanya dengan baik sesuai keahlian yang dimiliki masing-masing. Kemudian dengan terciptanya iklim kerja yang baik, akan memberikan kenyamanan kepada guru untuk bekerja dan menjalankan aktivitas mengajarnya sehari-hari.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru disarankan kepada guru, serta yang terlibat di dalamnya untuk memberikan rasa solidaritas antar guru yang

tinggi, memberikan kesejahteraan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, penghargaan bagi guru yang berprestasi, dan saling percaya dengan rekan sekerja untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif.

4. Untuk dapat meningkatkan kinerja guru diharapkan kepada pihak dinas pendidikan dan kepala sekolah untuk terus memberikan motivasi secara terus menerus. Selain itu dianjurkan kepada guru untuk terus meningkatkan kemampuannya dalam mengajar. Hal yang harus dilakukan guru di antaranya, mengikuti pelatihan dan mencari informasi yang sejalan dengan bidang keahliannya.
5. Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang pengaruh antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru guna memperluas hasil penelitian ini.