

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memberikan pengaruh langsung terhadap Motivasi kerja guru sebesar 16,9 %, dan sisanya 83,1 % merupakan pengaruh di luar variabel Budaya organisasi, hal ini menandakan semakin tinggi Budaya organisasi, maka semakin tinggi pula Motivasi kerja guru.
2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap Motivasi kerja guru sebesar 18,7 % dan sisanya 81,3 % merupakan pengaruh di luar variabel Gaya kepemimpinan kepala sekolah, hal ini menandakan semakin baik persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula Motivasi kerja guru.
3. Budaya organisasi memberikan pengaruh langsung terhadap Kualitas profesional guru sebesar 19,4 % dan sisanya 80,6 % merupakan pengaruh di luar variabel Budaya organisasi, hal ini menandakan semakin baik Budaya organisasi, maka semakin tinggi pula Kualitas profesional guru.
4. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap Kualitas profesional guru sebesar 19,5 % dan sisanya 80,5 % merupakan pengaruh di luar variabel Gaya kepemimpinan kepala sekolah, hal ini menandakan semakin baik Gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula Kualitas profesional guru.

5. Motivasi kerja memberikan pengaruh langsung terhadap Kualitas profesional guru sebesar 22,1% dan sisanya 77,9 % merupakan pengaruh di luar variabel Kualitas profesional guru, hal ini menandakan semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi pula Kualitas profesional guru.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, maka upaya-upaya yang diberikan sebagai implikasi dari penelitian ini adalah bahwa berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru sebesar 16,2 %, besaran ini tergolong pengaruh yang sangat kecil. Akan tetapi, temuan ini memberikan makna bahwa masih diperlukan upaya meningkatkan kualitas pemahaman dan pelaksanaan nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku di sekolah pada diri guru. Guru hendaknya menjadikan budaya organisasi yang berlaku di sekolah menjadi media bagi upaya meningkatkan motivasi kerjanya, guna mendukung hal ini maka diperlukan upaya nyata berupa: (1) menjadikan budaya organisasai yang berlaku di sekolah sebagai bagian dari jati diri guru baik dalam kaitannya bekerja maupun menjalin interaksi sosial diantara guru satu dengan yang lain, (2) secara konsisten norma atau aturan yang ada menjadi aturan ataupun ketentuan yang melekat bagi seluru warga sekolah baik itu kepala sekolah, guru, pegawai maupun siswa.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap Motivasi kerja guru sebesar 18,7 %, memperhatikan temuan ini setidaknya menjadi masukan bagi seluruh kepala SMP Al- Washliyah Kota Medan bahwa model kepemimpinan yang mereka tunjukkan menjadi salah satu pilar penting bagi guru guna menumbuh kembangkan kreatifitas, inovasi dan kemauan besar bagi guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Memperhatikan akan hal ini kepala sekolah hendaknya mengembangkan gaya kepemimpinan yang bersifat situasional, terbuka, penuh dengan keakraban dan beradaptasi dengan kebutuhan yang berlangsung di sekolah, upaya ini diharapkan akan mensinergikan seluruh elemen warga sekolah guna mewujudkan sekolah yang bermutu dilingkungan Al-Washliyah untuk masa-masa yang akan datang. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh langsung terhadap Kualitas profesional guru sebesar 19,4 %, hal ini menandakan semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi pula Kualitas profesional guru. Implikasi hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bahwa jika guru yang ada di lingkungan Al-Washliyah Kota Medan diharapkan memiliki profesionalitas yang patut dibanggakan maka upaya yang patut disegerakan oleh kepala sekolah adalah menjadi norma atau aturan yang ada menjadi bagian dari jati diri guru dalam bersikap maupun bertingkah laku sehari-hari di sekolah.

Implikasi penelitian selanjutnya berdasarkan hasil analisis yang dilakukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap Kualitas profesional guru sebesar 19,5 % , sungguhpun besaran pengaruh ini tergolong kecil namun temuan ini merupakan fakta

empiris yang perlu ditindak lanjuti oleh kepala sekolah di lingkungan SMP Al- washliyah ke depan bahwa gaya kepemimpinan yang mereka tunjukkan turut mempengaruhi kualitas profesional guru.

Motivasi kerja memberikan pengaruh langsung terhadap Kualitas profesional guru sebesar 22,1%. Jika dibandingkan dengan pengaruh dari variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, maka faktor motivasi kerja menjadi salah satu faktor penentu yang tergolong cukup besar bagi peningkatan kualitas profesional guru SMP Al-Washliyah Kota Medan, hal ini menandakan semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi pula kualitas profesional guru.

Akhirnya, guna meningkatkan kualitas profesional guru di lingkungan sekolah Al-Washliyah dibutuhkan upaya-upaya konkrit dari seluruh elemen baik kepala sekolah, pengurus Al Washliyah Kota Medan dan Dinas Pendidikan Kota Medan dan jajaran yang terkait melalui pemberian reward, memberikan keluasaan untuk mengembangkan diri, memberi keluasaan untuk berekspresi bagi guru dalam melaksanakan tugasnya serta melakukan pengawasan, pembinaan dan bahkan pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan berlangsung secara terencana dan terprogram untuk masa-masa yang akan datang.

C. Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi yang diperoleh dalam penelitian ini, maka ada beberapa hal yang disarankan untuk meningkatkan Kualitas profesional guru SMP Al Washliyah Kota Medan dengan cara : **Pertama,**

melakukan pembinaan terhadap Kualitas profesional gurusecara berkesinambungan, hal ini mengingat berdasarkan hasil penelitian ini aspek kemampuan guru dalam menyusun, melaksanakan program, melaksanakan evaluasi dan remedial masih perlu ditingkatkan, **Kedua**, Bagi kepala sekolah, perlu melakukan pembinaan terhadap konsep diri yang dimiliki guru serta peningkatan kepuasan kerjanya di sekolah, hal ini mengingat berdasarkan hasil temuan penelitian ini faktor ini masih tergolong kecil memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, **Ketiga**, memberikan *reward* bagi guru yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya serta membuka kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi, **Keempat**, Peningkatan Kualitas profesional guru hendaknya terus dikembangkan melalui pelatihan dan penataran yang efektif sehingga akan menjadi faktor pendorong yang positif bagi peningkatan motivasi kerja dan Kepuasan kerjanya dan pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya pada masa-masa yang akan datang, dan peneliti lain, disarankan menindak lanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja dan kaulitas profesional guru pada waktu yang akan datang.

