

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dan analisis data seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,498. Hasil uji keberartian koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,23 > 1,65$. Besar sumbangan efektif Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja sebesar 19,45%. Ini menunjukkan bahwa 19,45% variasi Kepuasan Kerja ditentukan oleh Supervisi Kepala Sekolah.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan Iklim Organisasi dengan Kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,502. Hasil uji keberartian koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,30 > 1,65$. Besar sumbangan efektif Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 19,95%. Ini menunjukkan bahwa 19,45% variasi Kepuasan Kerja ditentukan oleh Iklim Organisasi.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Persepsi Guru Tantang Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru dengan nilai koefisien k ganda sebesar $R_{y12} = 0,629$. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi ganda menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $38,26 > 3,08$. Besarnya sumbangan Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja sebesar

0,3950 atau 39,50%. Ini menunjukkan variasi Kepuasan kerja guru 39,50% ditentukan Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi.

B. Implikasi

Implikasi penelitian menekankan pada upaya untuk meningkatkan pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah yang lebih baik dan Iklim Organisasi yang baik sehingga Kepuasan kerja guru dapat meningkat. Dengan terujinya ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan Kepuasan Kerja Guru akan semakin baik, bila Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi sekolah semakin baik. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa implikasi hasil penelitian ini sebagai berikut.

1. Upaya peningkatan Kepuasan Kerja Guru melalui peningkatan Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah

Dengan diterimanya hipotesis pertama yaitu, Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah berhubungan yang positif terhadap Kepuasan kerja, maka upaya untuk meningkatkan Kepuasan kerja guru adalah dengan meningkatkan indikator-indikator Supervisi Kepala Sekolah, yaitu a) program dan jadwal supervisi, (b) tujuan supervisi, (c) hubungan guru dengan supervisor, (d) bimbingan dalam supervisi, (e) prosedur pelaksanaan supervisi, (f) bantuan dalam pemecahan masalah, (g) Hasil dan tindak lanjut supervisi. Upaya ini dapat dilakukan Kepala Sekolah secara berkesinambungan sehingga menciptakan terwujudnya Supervisi Kepala Sekolah yang lebih baik. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan komunikasi interpersonal yang

terbuka, baik antara kepala sekolah dengan guru, maupun sesama guru sehingga tercipta rasa kebersamaan, rasa memiliki untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Komunikasi yang didasari rasa keterbukaan harus dilakukan kepala sekolah agar para guru dapat menyampaikan permasalahan yang dihadapi dalam proses pembelajaran di Sekolah. Selain itu, kepala sekolah perlu melakukan kegiatan diskusi yang terprogram, antar sesama guru maupun dengan kepala sekolah. Adanya kegiatan itu dapat menjangkit keterbukaan dan empati di kalangan guru dan kepala sekolah. Kepala sekolah juga perlu melakukan pengawasan terhadap guru dalam melaksanakan pekerjaannya, memberikan arahan dan bimbingan kepada guru mengalami kendala dalam tugasnya, memberikan solusi secara langsung kepada guru tidak melalui pembantu kepala sekolah. Kepala sekolah juga perlu menunjukkan rasa berempati, sehingga guru merasa bahwa kepala sekolah merupakan pimpinan yang patut untuk dijadikan panutan sehingga apa yang diarahkan dapat tercapai dengan baik. Kepala sekolah perlu memberdayakan serta memfasilitasi kegiatan Musyawarah Guru Mata pelajaran (MGMP) secara rutin dan terprogram dengan baik, sehingga guru termotivasi untuk mengikuti kegiatan MGMP yang merupakan wadah bagi guru untuk dapat bertukar pikiran secara terbuka dan berbagi informasi berkaitan dengan pembelajaran sehingga berpengaruh positif dalam peningkatan Kepuasan kerja.

2. Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Guru Melalui Peningkatan Iklim Organisasi.

Dengan diterimanya hipotesis kedua yaitu, Iklim Organisasi berhubungan yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja maka upaya meningkatkan Kepuasan Kerja guru adalah salah satunya dengan meningkatkan suasana kerja yang kondusif dalam organisasi sekolah. Adanya Iklim Organisasi yang kondusif akan dapat mendorong kerjasama yang menyenangkan sehingga menjadi pendorong timbulnya keterbukaan atas kekurangan atau kelemahan yang dihadapi guru. Untuk meningkatkan Iklim Organisasi, maka kepala sekolah perlu meningkatkan penerapan indikator dari Iklim Organisasi, yaitu (a) struktur organisasi, (b) standar kinerja yang dinamis, (c) gaya manajemen yang mendukung guru, (d) rasa tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, dan (e) keterlibatan guru dalam organisasi. Untuk itu, Kepala Sekolah harus mendukung dan berupaya menumbuhkan suasana kerja yang kondusif, rasa peduli, dan kebersamaan terhadap guru dengan cara melibatkan atau memberi kesempatan kepada para guru dalam pengambilan keputusan bersama-sama untuk kemajuan sekolah. Kepala Sekolah perlu duduk bersama dengan guru melakukan dialog sebelum merencanakan dan membuat suatu keputusan serta menciptakan komunikasi yang baik dengan para guru sebagai bawahannya. Kepala sekolah perlu memperhatikan keterlambatan guru dalam pengusulan kepangkatan sehingga para guru berupaya meningkatkan kariernya tepat waktu dan pada akhirnya akan meningkatkan Kepuasan Kerja.

C. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan implikasi seperti di uraikan di atas, maka untuk peningkatan Kepuasan Kerja Guru diberikan saran, yaitu:

a) Bagi Pemerintah Daerah dalam hal ini Dinas Pendidikan Kota Binjai sebagai bahan masukan untuk melakukan perencanaan strategik yang baik dalam pengembangan dan peningkatan kualitas tenaga pendidik dengan memberi perhatian terhadap peningkatan karier, kesejahteraan guru melalui pemberian insentif yang tepat waktu dan memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi sehingga kepuasan kerja guru semakin meningkat yang akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan pembelajaran yang bermutu.

b) Bagi Kepala Sekolah, hendaknya meningkatkan supervisi kepada para guru dengan cara memberdayakan seluruh potensi yang dimiliki para guru sehingga mereka dapat memberikan pelayanan yang optimal sebagai pendidik dengan melakukan:

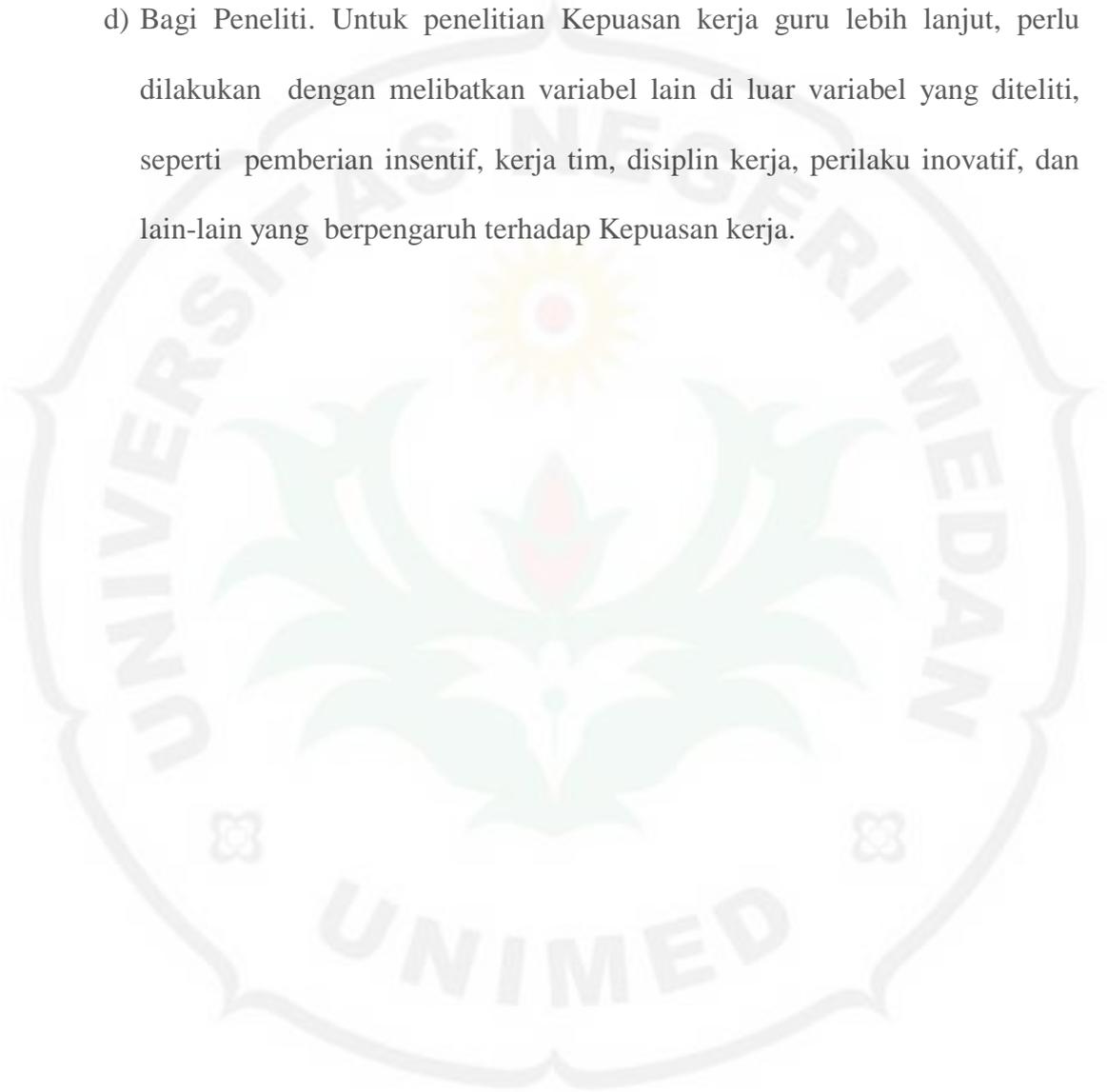
1) Menciptakan suasana kerja atau iklim yang kondusif sehingga para guru bergairah dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dan pendidik.

2) Menajalin komunikasi yang baik, antara guru dengan Kepala Sekolah, adanya kepedulian terhadap permasalahan yang dihadapi guru dalam proses pengajaran di kelas.

3) Memberikan fasilitas yang mendukung dalam mengikuti setiap kegiatan penataran, pelatihan, dan lokakarya, yang berkaitan dengan bidang studi guna peningkatan kemampuan dan kompetensi guru.

c) Bagi Guru, yaitu hendaknya selalu meningkatkan pengetahuan, kompetensi dan kualifikasinya agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan yang diharapkan.

d) Bagi Peneliti. Untuk penelitian Kepuasan kerja guru lebih lanjut, perlu dilakukan dengan melibatkan variabel lain di luar variabel yang diteliti, seperti pemberian insentif, kerja tim, disiplin kerja, perilaku inovatif, dan lain-lain yang berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.



THE
Character Building
UNIVERSITY