

BAB V SIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan pada Bab IV, maka simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan berorientasi prestasi terhadap kepuasan dengan rekan kerja di SMP Negeri Kecamatan Tigalingga dengan koefisien jalur $\rho = 0.33$ dan besarnya pengaruh yakni 11%, hal ini menandakan semakin tinggi kepemimpinan berorientasi prestasi, maka semakin tinggi kepuasan dengan rekan kerja di SMP Negeri Kecamatan Tigalingga.

Kedua, Terdapat pengaruh langsung pendelegasian wewenang terhadap kepuasan dengan rekan kerja di SMP Negeri Kecamatan Tigalingga dengan koefisien jalur $\rho = 0.30$ dan besarnya pengaruh yakni 9%, hal ini menandakan semakin tinggi pendelegasian wewenang, maka semakin tinggi pula kepuasan dengan rekan kerja di SMP Negeri Kecamatan Tigalingga.

Ketiga, Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Tigalingga dengan koefisien jalur $\rho = 0.31$ dan besarnya pengaruh yakni 9%, hal ini menandakan semakin tinggi kepemimpinan berorientasi prestasi kepala sekolah maka semakin tinggi pula Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Tigalingga.

Keempat, Terdapat pengaruh langsung Pendelegasian wewenang terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Tigalingga dengan koefisien jalur $\rho = 0.29$ dan besarnya pengaruh yakni 8%, hal ini menandakan semakin tinggi pendelegasian wewenang, maka semakin tinggi pula kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Tigalingga.

Kelima, Terdapat pengaruh langsung Kepuasan dengan rekan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Tigalingga dengan koefisien jalur $\rho = 0.34$ dan besarnya pengaruh yakni 12%, hal ini menandakan semakin tinggi Kepuasan dengan rekan kerja, maka semakin tinggi kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Tigalingga.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan penelitian, maka upaya-upaya yang diberikan sebagai implikasi penelitian adalah berikut:

1) Upaya Peningkatan Kepuasan Dengan Rekan Kerja melalui Kepemimpinan Berorientasi Prestasi Kepala Sekolah

Dengan diterimanya hipotesis pertama yang diajukan, maka upaya peningkatan kepuasan dengan rekan kerja adalah dengan menciptakan kepemimpinan berorientasi prestasi oleh kepala sekolah. kepala sekolah harus menunjukkan dukungannya kepada setiap warga sekolah yang memiliki prestasi. Karena adapun upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan kepuasan dengan rekan kerja adalah adalah kebiasaan rekan kerjanya, tanggung jawab yang dimiliki rekan kerja,

keramahan rekan kerja dan sifat – sifat yang dimiliki pemimpin . Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memberikan upaya nyata terhadap faktor pendorong yang dapat memengaruhi kepuasan dengan rekan kerja. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan dengan rekan kerja yang dipimpinnya. Karena apabila kepala sekolah menunjukkan sifat kepemimpinan yang merangkul, memberikan dukungan, dan motivasi kepada setiap warga sekolah untuk berprestasi maka setiap individu yang bekerja disekolah tersebut akan merasakan bahwa keberadaannya dihargai. Kepala sekolah perlu membangun kepemimpinan yang bersifat memotivasi, mendukung dan membimbing agar guru merasa dihargai sebagai rekan kerja, sehingga guru – guru akan merasa nyaman dan puas atas perlakuan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah sehingga dalam bekerja para anggota akan saling membantu dalam bekerja atau bekerja sama dan sama-sama bekerja.

2) Upaya Kepuasan Dengan rekan Kerja Melalui Pendelegasian Wewenang

Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, maka upaya peningkatan kepuasan dengan rekan kerja adalah dengan menciptakan pendelegasian wewenang, oleh karena itu perlu ditingkatkan pelaksanaannya. Makin baik pendelegasian wewenang makin baik pula pembagian tugas yang ada dalam organisasi sehingga bawahan merasa dihargai dan dimotivasi melalui pembagian tugas yang dipercayakan oleh pemimpin. Pendelegasian pekerjaan sebagai mempercayakan wewenang dan tanggung jawab kepada orang lain untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang didefinisikan dengan

jas, dan disetujui di bawah pengawasan pendelegasi sambil tetap memegang seluruh tanggung jawab atas keberhasilan pekerjaan atau pekerjaan itu. Dengan melakukan pendelegasian wewenang maka akan disertai dengan adanya pembagian tugas sehingga bawahan akan merasa puas dengan perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpinnya.

3) Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan, maka upaya peningkatan kinerja guru adalah dengan mewujudkan kepemimpinan berorientasi kepala sekolah. Kepala sekolah perlu meningkatkan kepemimpinan beorientasi yang tercermin dari pemberian dukungan, motivasi, penghargaan dan pujian kepada guru sehingga dengan gaya kepemimpinan yang bersifat memotivasi tersebut kinerja guru dapat meningkat. kepala sekolah hendaknya memotivasi, mendukung dan mempersiapkan guru agar bisa mencapai tujuan yang ditetapkan dan Untuk mendukung guru berprestasi kepala sekolah dapat memberikan pelatihan kepada guru, membimbing guru untuk berprestasi, mengevaluasi kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan guru, dan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi

4) Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pendelegasian Wewenang

Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan, maka upaya peningkatan kinerja guru adalah dengan menciptakan pendelegaian wewenang yang efektif, oleh karena itu perlu ditingkatkan pelaksanaannya. Apabila pendelegasian wewenang dalam sekolah tidak berlangsung dengan

baik maka mengakibatkan tujuan yang diharapkan tidak tercapai sehingga guru merasa tidak nyaman dan menganggap bahwasannya keberadaannya di sekolah tidak dihargai. Hendaknya kepala sekolah mendelegasikan tugasnya terhadap guru agar tujuan organisasi sekolah dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian kinerja dapat meningkat. Upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan pembagian tugas mengajar, pemberian hak kepada guru untuk mengambil keputusan dalam menentukan ketuntasan belajar siswa, pemberian hak untuk melakukan evaluasi, dan pemberian tugas tambahan kepada guru yang berkompetensi.

5) Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kepuasan Dengan Rekan Kerja

Dengan diterimanya hipotesis keempat yang diajukan, maka upaya peningkatan kinerja guru adalah dengan mewujudkan kepuasan dengan rekan kerja sehingga dengan adanya hal ini guru merasa dihormati dan dihargai dalam perannya sebagai pendidik. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja dapat tercipta jika setiap individu dalam sebuah organisasi merasa bahwa hubungannya dengan rekan kerja baik dan harmonis. Hendaknya di sekolah diciptakan hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga setiap pegawai merasa dihargai, diperhatikan dan berhubungan baik dengan rekan-rekannya sesama guru juga dengan kepala sekolah akan merasa puas terhadap hubungannya dengan rekan kerjanya.

C. Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi, maka disarankan:

1. Sebaiknya dinas pendidikan dalam mengangkat kepala sekolah terlebih dahulu mengadakan seleksi kepada calon kepala sekolah tersebut, agar nantinya setelah calon kepala sekolah terpilih menjadi kepala sekolah benar-benar dalam menjalankan tugasnya harus memiliki kepribadian, pengetahuan tentang tenaga pendidik, pemahaman tentang visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, serta kemampuan berkomunikasi, sehingga akan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
2. Sebaiknya kepala sekolah menerapkan kepemimpinan berorientasi prestasi dalam melaksanakan tugas, sebab dalam kepemimpinan berorientasi prestasi kepala sekolah senantiasa dituntut untuk memberi motivasi yang positif kepada guru, memberikan arahan untuk mencapai kinerja yang tinggi, memberikan pelatihan dan menetapkan tujuan yang akan dicapai sehingga guru tersebut dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, karena kepemimpinan kepala sekolah bukan berarti menguasai, melainkan seni meyakinkan orang lain untuk bekerja keras menuju sasaran bersama yaitu tercapainya tujuan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.
3. Sebaiknya Kepala sekolah mendelegasikan sebagian tugas kepada bawahannya sehingga guru merasa lebih termotivasi sekaligus merasa dihargai dengan adanya kepercayaan kepala sekolah dalam pembagian tugas. Misalnya dengan membagi pekerjaan untuk mempermudah mencapai tujuan dan mempercayakan tugas kepada bawahan.

4. Sebaiknya kepala sekolah membuat guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya, menjadi mitra kerja bagi guru yang selalu ada untuk membantu guru dalam mengatasi kendala atau kesulitan yang dihadapi guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga guru merasa dihargai oleh rekan kerjanya karena dampak dari perilaku kepuasan dan ketidakpuasan terhadap rekan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas atau kinerja guru tersebut. Hal ini dapat diwujudkan kepala sekolah misalnya dengan memberikan kesempatan untuk maju, keamanan kerja; insentif, umpan balik. Kepala sekolah sebaiknya juga dalam pengambilan keputusan juga mengikutsertakan guru, karena proses pengambilan keputusan mempunyai peran penting dalam memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, dan perubahan organisasi. Jika guru terlibat, maka guru merasa dihargai keberadaannya.

5. Guru sebaiknya perlu secara bersama-sama membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja misalnya dengan bersifat ramah dan memahami, bertanggung jawab atas pekerjaan masing – masing dan memberikan pujian kepada rekan kerja yang memiliki kinerja yang baik sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja guru. Hal ini dapat dilakukan dengan melaksanakan tanggung jawab yang diterima, berkomunikasi yang baik, menjaga rasa persahabatan, saling menghargai, memberikan masukan dan pendapat yang konstruktif, dan yang lainnya.