

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dan hasil analisis data yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung antara Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) terhadap Sistem Pengendalian Manajemen ( $X_3$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) maka semakin tinggi Sistem Pengendalian Manajemen ( $X_3$ ) di SD Negeri Kecamatan Medan Sunggal.
2. Terdapat pengaruh langsung antara Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) terhadap Sistem Pengendalian Manajemen ( $X_3$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Komunikasi Interpersonal yang dibangun maka semakin tinggi pula Sistem Pengendalian Manajemen di SD Negeri Kecamatan Medan Sunggal.
3. Terdapat pengaruh langsung antara Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) terhadap Loyalitas Kerja Guru ( $X_4$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat tingkat Kepemimpinan Transformasional maka semakin meningkat pula Loyalitas Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Medan Sunggal.
4. Terdapat pengaruh langsung antara Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas Kerja Guru ( $X_4$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Komunikasi Interpersonal yang dibangun maka semakin meningkat pula Loyalitas Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Medan Sunggal.

5. Terdapat pengaruh langsung antara Sistem Pengendalian Manajemen ( $X_3$ ) terhadap Loyalitas Kerja Guru ( $X_4$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Sistem Pengendalian Manajemen maka semakin meningkat pula Loyalitas Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Medan Sunggal.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan simpulan hasil penelitian sebagaimana diuraikan diatas, maka dalam rangka meningkatkan loyalitas kerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Sunggal diajukan implikasi penelitian sebagai berikut:

### 5.2.1 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap sistem pengendalian manajemen; (2) komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap sistem pengendalian manajemen; (3) kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas kerja guru; (4) komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas kerja guru; (5) sistem pengendalian manajemen berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas kerja guru merupakan temuan penelitian yang dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan teori perilaku organisasi khususnya teori loyalitas kerja, kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, dan sistem pengendalian manajemen.

Sesuai dengan penelitian dan teori melandasi hubungan kasual antar variabel penelitian bahwa; (1) Upaya peningkatan Loyalitas Guru melalui Kepemimpinan Transformasional dengan cara mengarahkan, memberikan panduan kepada para guru mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan

bagaimana cara melakukannya, menjadwalkan pekerjaan, dan mempertahankan standar kerja, kepemimpinan yang mendukung, menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan para gurunya, sikap ramah dan dapat didekati, serta memperlakukan para guru sebagai orang yang setara dengan dirinya merupakan kepemimpinan kepala sekolah yang baik yang akan membawa sekolah dalam mencapai tujuannya dan akan loyal dengan sekolah tempat guru-guru mengabdikan;

(2) Upaya peningkatan Loyalitas Kerja Guru melalui Komunikasi Interpersonal dapat dilakukan dengan cara meningkatkan hubungan yang harmonis dengan menjalin komunikasi yang baik diantara guru. Komunikasi interpersonal adalah inti dari manajemen pengelolaan sumber daya manusia didalam pencapaian tujuan organisasi. Guru sebagai unsur anggota organisasi di sekolah, yang mana apabila mempunyai pemahaman dan keterampilan dalam berkomunikasi dengan pihak-pihak lain di sekolahnya, proses pencapaian pekerjaan yang diharapkan tercapai dan hasil pekerjaan dapat menjadi maksimal sehingga akan sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan loyalitas; (3) Apabila Sistem Pengendalian Manajemen sudah efektif dan efisien maka para guru akan nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas para guru.

Adapun upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan Sistem Pengendalian Manajemen dapat mengarahkan kepala sekolah untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan dapat mengembangkan sumber daya manusia yang ada disekolah melalui bentuk pengendaliannya. Jika seorang kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka sistem pengendalian manajemen menjadi efektif. Semakin efektif Sistem Pengendalian Manajemen,

maka guru akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan hal ini dapat meningkatkan loyalitas kerja guru.

Jadi, model teoritis loyalitas kerja guru SD negeri yang diajukan berdasarkan kajian teori yang didukung dengan hasil pengujian data empiris melalui pengujian hipotesis penelitian dapat memberikan jawaban teoritis terhadap permasalahan loyalitas, khususnya loyalitas kerja guru SD negeri.

### 5.2.2 Implikasi Praktis

Kesimpulan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak yang terkait dengan peningkatan loyalitas kerja guru SD yang berimplikasi terhadap dinas pendidikan, kepala sekolah, dan guru.

#### 5.2.2.1 Implikasi terhadap Dinas Pendidikan

Sesuai dengan simpulan hasil penelitian bahwa loyalitas kerja guru akan meningkat, jika kepemimpinan transformasional semakin kuat, komunikasi interpersonal semakin baik, sistem pengendalian manajemen semakin tinggi. Sehubungan dengan itu, dalam rangka meningkatkan loyalitas kerja guru maka pihak dinas pendidikan perlu melakukan program melalui peningkatan sistem pengendalian manajemen dengan indikator seperti pengendalian budaya, pengendalian hasil, dan pengendalian proses, program pemberian pembekalan dan pelatihan kepada kepala sekolah dasar tentang kemampuan mengelola sekolah meliputi: menyusun program kerja sekolah, pelaksanaan program kerja sekolah, program pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan sekolah, sistem informasi manajemen, penyusunan RKAS dengan SNP, dan akreditasi sekolah.

#### 5.2.2.2 Implikasi terhadap Kepala Sekolah

Sesuai dengan simpulan hasil penelitian bahwa loyalitas kerja guru akan meningkat, jika kepemimpinan transformasional semakin kuat, komunikasi interpersonal semakin baik, sistem pengendalian manajemen semakin tinggi. Sehubungan dengan itu, dalam rangka meningkatkan loyalitas kerja guru maka kepala sekolah perlu melakukan upaya dalam meningkatkan kepemimpinannya melalui gaya kepemimpinan transformasional yang memiliki indikator seperti, seperti komunikator, konselor, dan konsultan selain itu juga dapat meningkatkan pola pikir seperti selalu bersyukur kepada Tuhan yang Maha Esa untuk segala sesuatu yang terjadi dalam setiap proses pelaksanaan tugas sehari-hari; kepala sekolah harus mengambil hal-hal positif pada setiap komentar yang diterima terkait pelaksanaan tugasnya dengan guru dan staf, meningkatkan pengetahuan kepemimpinannya, menjalin hubungan yang harmonis dengan seluruh warga sekolah, meningkatkan kompetensi dalam menyusun perencanaan dan pengembangan sekolah.

#### 5.2.2.3 Implikasi terhadap Guru

Sesuai dengan simpulan hasil penelitian bahwa loyalitas kerja guru akan meningkat, jika kepemimpinan transformasional semakin kuat, komunikasi interpersonal semakin baik, sistem pengendalian manajemen semakin tinggi. Sehubungan dengan itu, dalam rangka meningkatkan loyalitas kerja guru yang dimana indikatornya seperti taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki dan kesukaan terhadap pekerjaan, dan dengan melalui penguasaan pada komunikasi interpersonal yang dimana memiliki indikator seperti keterbukaan, empati, dukungan, berfikir positif dan kesetaraan maka guru

perlu melakukan upaya dalam meningkatkan tingkat tanggungjawab pribadi yang tinggi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki program kerja yang didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, serta bersemangat dalam melaksanakan, bersikap optimis, aktif dan percaya diri, tidak ragu-ragu dalam mengambil keputusan, tindakannya terarah sesuai dengan tujuan. Guru berupaya untuk selalu meningkatkan pengetahuan yang berkaitan dengan jabatannya sehingga guru akan menjadi terampil dan akan memiliki pengetahuan praktis dalam melaksanakan pekerjaannya. Guru dapat diandalkan oleh atasannya maupun rekan kerjanya dan selalu menindaklanjuti pekerjaannya. Guru terdorong untuk masuk dengan tepat waktu, dan selalu hadir. Guru menjadi mandiri dan tidak membutuhkan supervisi maupun bimbingan dari atasannya dalam setiap pekerjaannya.

### 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian di atas, maka diajukan beberapa saran berikut untuk meningkatkan Loyalitas Kerja Guru, yaitu:

1. Dinas Pendidikan hendaknya:
  - a) Memfasilitasi dan membuat perencanaan dalam meningkatkan loyalitas pada guru dengan sistem pengendalian manajemen, memperbaiki komunikasi dan kepemimpinan kepala sekolah.
  - b) Memberikan arahan dan dorongan kepada kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan Loyalitas Kerja Guru di sekolah.
  - c) Memberikan *reward* kepada guru yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi, yang nantinya akan memotivasi guru yang lain.

2. Bagi Kepala Sekolah hendaknya:

- a) Memperdalam pengetahuan kepala sekolah bagaimana meningkatkan kepemimpinannya serta mampu menyatukan perbedaan yang ada, siap sedia memberikan semangat dan motivasi kepada guru untuk lebih meningkatkan loyalitas kerjanya.
- b) Menciptakan dan menjalin komunikasi yang baik diantara guru, membangun kedekatan dengan guru, mendorong guru untuk membangun sebuah kerja sama yang baik antar sesama rekan kerja guru, menciptakan suasana kekeluargaan di sekolah.
- c) Memperdalam pengetahuan kepala sekolah tentang bagaimana menerapkan sistem pengendalian manajemen dalam menerapkan *Standart Operating Procedures* (SOP), merencanakan dan mengoordinasikan Sumber Daya Manusia, serta memberikan teguran atau instropeksi kepada guru yang melanggar peraturan dengan tidak membeda-bedakan guru yang satu dengan yang lainnya.

3. Guru hendaknya:

- a) Meningkatkan loyalitas kerjanya dengan kesanggupan dan menyadari peranan/kewajiban sebagai guru untuk memberikan dalam melaksanakan tugas agar menjadi guru yang lebih baik dalam proses pembelajaran dengan tuntutan profesi yang sesungguhnya, mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan sekolah dan setia terhadap profesinya serta memiliki pengabdian yang tinggi.
- b) Melibatkan diri dalam menciptakan sebuah komunikasi yang harmonis dengan sesama rekan guru dan kepala sekolah, serta berpikir positif

terhadap kritik dan saran yang diterima dari kepala sekolah maupun rekan guru yang lain.

- c) Mampu aktif mengembangkan diri dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang berdampak positif bagi dirinya maupun sekolah, menambah wawasan dan pengetahuan yang mendukung pekerjaannya, menumbuhkan adanya rasa ikut memiliki dari diri guru serta saling menukar pengalaman dan informasi yang baru mengenai hal-hal yang berhubungan dengan proses belajar mengajar.
4. Bagi peneliti lain, perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang Loyalitas Kerja Guru dengan memperluas variabel yang berbeda yang diduga turut memberikan pengaruh terhadap Loyalitas Kerja Guru, mengingat adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian dan hasil yang diperoleh belum maksimal.