

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, temuan dan pembahasan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung dengan komitmen kerja guru di SMA W.R. Supratman 1 dan SMA W.R. Supratman 2 Medan. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan yang menunjukkan hasil rata-rata keseluruhan item variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar 3,66. Adapun yang menjadi unggulan dalam variabel ini yaitu pada sub variabel manager dan variabel motivator yang memperoleh skor rata-rata 3,71 tergolong selalu dan sub variabel inovator memperoleh nilai skor rata-rata yang terendah yaitu 3,55.
2. Iklim sekolah berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja guru di SMA W.R. Supratman 1 dan SMA W.R. Supratman 2 Medan. Hal ini terlihat dari perhitungan variabel iklim sekolah yang menunjukkan hasil nilai skor rata-rata keseluruhan sebesar 3,62. Yang menjadi sub variabel unggulan dalam variabel ini adalah dimensi hubungan dengan nilai skor rata-rata 3,75 dengan kategori tinggi.
3. Motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja guru di SMA W.R. Supratman 1 dan SMA W.R. Supratman 2 Medan. Sub variabel tertinggi yaitu sub variabel kebutuhan akan prestasi dengan skor rata-rata 3,71 dalam kategori selalu. Sementara pada variabel komitmen kerja guru dengan

total skor rata-rata 3,65 dikategorikan tinggi. Sub variabel unggulan yaitu komitmen afektif dengan skor rata-rata 3,69.

4. Kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja guru di SMA W.R. Supratman 1 dan SMA W.R. Supratman 2 Medan. Pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen kerja di SMA W.R. Supratman 1 dan SMA W.R. Supratman 2 Medan tergolong selalu, hal ini terlihat dari perhitungan variabel iklim sekolah yang menunjukkan hasil nilai skor rata-rata keseluruhan sebesar 3,62. Yang menjadi sub variabel unggulan dalam variabel ini adalah dimensi hubungan dengan nilai skor rata-rata 3,75 dengan kategori tinggi.
5. Kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi berprestasi memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen kerja guru di SMA W.R. Supratman 1 dan SMA W.R. Supratman 2 Medan. Hal ini dibuktikan dengan uji Nilai Sig. variabel kepemimpinan kepala sekolah yaitu 0,028, variabel iklim sekolah yaitu 0,005, dan variabel motivasi berprestasi dengan nilai Sig. 0,021 dimana keseluruhan nilai Sig. tersebut berada di bawah nilai 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi berprestasi terhadap komitmen kerja guru

5.2. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil dari hasil penelitian ini baik secara parsial maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang meyakinkan terhadap komitmen guru, Adapun implikasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi berprestasi di SMA W.R. Supratman 1 dan SMA W.R. Supratman 2 Medan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru apabila ketiga variabel tersebut dilaksanakan secara bersama-sama. Implikasi dari hal tersebut adalah meningkatnya kerja guru di SMA W.R. Supratman 1 dan SMA W.R. Supratman 2 Medan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi berprestasi.
2. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan komitmen guru di SMA W.R. Supratman 1 dan SMA W.R. Supratman 2 Medan. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek kepemimpinan kepala sekolah sebagai inovator untuk memperbaiki kinerja kepala sekolah yang patut diteladani. Kepala sekolah yang dijadikan teladan dalam inovasi harus dapat memberi contoh seperti memiliki gagasan atau ide yang inovatif untuk mendorong kemajuan sekolah beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan teknologi.
3. Iklim sekolah memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan komitmen guru di SMA W.R. Supratman 1 dan SMA W.R. Supratman 2 Medan. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek iklim sekolah dalam dimensi perubahan dan perbaikan sistem fisik untuk mengidentifikasi area perbaikan dalam sistem yang lebih awal, mendorong inisiatif perubahan ke arah yang positif, dan melibatkan guru dan guru dalam proses perubahan.
4. Motivasi berprestasi guru memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan komitmen guru di SMA W.R. Supratman 1 dan SMA

W.R. Supratman 2 Medan. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek motivasi berprestasi guru untuk hubungan sosial dan mendorong kolaborasi di dalam organisasi. Selain itu, motivasi berfungsi dalam memperbaiki kondisi psikis internal sekolah sehingga dapat meningkatkan komitmen guru dalam mengajar.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, permasalahan serta penjelasan dalam bab sebelumnya maka ada beberapa hal yang perlu dilakukan adalah:

1. Saran untuk Kepala Sekolah

Secara umum kepemimpinan kepala sekolah berada dikategori selalu. Tetapi masih ada sub variabel yang dalam kategori yang tergolong rendah di antara semua sub variabel, yaitu kepala sekolah sebagai inovator. Kepala sekolah adalah seorang inovator, mengacu pada peran dan tanggung jawab kepala sekolah dalam merangsang inovasi di sekolah. Sebagai inovator, kepala sekolah bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang mendukung, mendorong, dan memfasilitasi inovasi dalam pendidikan. Kepala sekolah harus menjadi agen perubahan yang memotivasi guru dan siswa untuk berpikir kreatif, menciptakan, dan mengimplementasikan ide-ide baru dalam pembelajaran dan manajemen sekolah. Selain itu, kepala sekolah perlu membangun budaya di sekolah yang mendorong eksperimen, pengambilan risiko yang terkendali, pembelajaran dari kegagalan, dan penghargaan terhadap ide-ide baru. Melalui peran sebagai inovator, kepala sekolah dapat membawa perubahan positif, meningkatkan kualitas

pendidikan, dan membantu siswa dan guru sekolah untuk berkembang di tengah-tengah lingkungan pendidikan yang terus berubah.

2. Saran untuk Optimalisasi Iklim Sekolah

Secara umum dan keseluruhan iklim sekolah sudah tergolong selalu, namun masih ada sedikit kekurangan dan kelemahan yang harus ditingkatkan terutama dimensi perubahan dan perbaikan sistem. Pada dimensi perubahan dan perbaikan sistem seharusnya dapat ditingkatkan lebih baik lagi dengan melibatkan guru dalam proses perubahan sehingga dapat menciptakan komitmen kerja yang lebih solid dalam mencapai tujuan sekolah.

3. Saran untuk Peningkatan Motivasi Berprestasi

Secara umum dan keseluruhan motivasi berprestasi sudah tergolong selalu. Tetapi masih perlu ditingkatkan demi meningkatkan komitmen kerja guru di sekolah, motivasi berprestasi dapat ditingkatkan dengan memberikan dukungan emosional dan sosial serta menodorong kolaborasi di dalam organisasi.

4. Saran untuk Guru

Secara umum dan keseluruhan komitmen kerja guru tergolong selalu. Namun perlu ditingkatkan komitmen kerja guru agar tujuan sekolah dapat benar-benar bisa tercapai dengan maksimal. Komitmen kerja guru dapat ditingkatkan dengan dukungan kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah yang kondusif dan motivasi berprestasi yang di dukung dengan fasilitas yang disediakan oleh sekolah.

5. Saran untuk Yayasan

Status kepegawaian, jenis kelamin, status sertifikasi, dan lama masa kerja adalah faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi motivasi berprestasi dan komitmen kinerja guru. Guru tetap memiliki tingkat motivasi dan komitmen yang

lebih tinggi dibandingkan dengan guru tidak tetap karena stabilitas dan keamanan pekerjaan. Meskipun jumlah guru laki-laki dan perempuan sama, ekspektasi sosial terhadap peran gender mempengaruhi motivasi mereka secara berbeda. Guru yang telah tersertifikasi cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen dibandingkan dengan yang belum tersertifikasi, karena pengakuan profesional dan peluang karir yang lebih baik. Selain itu, guru dengan masa kerja lebih lama menunjukkan komitmen yang lebih tinggi karena pengalaman dan investasi jangka panjang mereka dalam karir. Saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Pengembangan Kebijakan Kepegawaian: Meningkatkan stabilitas pekerjaan bagi guru tidak tetap dengan memberikan lebih banyak kesempatan untuk menjadi guru tetap. Hal ini kemudian akan meningkatkan motivasi mereka dan mengurangi ketidakpastian pekerjaan.
- b. Peningkatan Sertifikasi: Mengadakan program sertifikasi yang lebih terjangkau dan mudah diakses bagi guru yang belum tersertifikasi. Dukungan finansial atau insentif dapat diberikan untuk mendorong lebih banyak guru mengikuti sertifikasi.
- c. Dukungan bagi Guru dengan Masa Kerja Pendek: Menyediakan program orientasi dan pendampingan bagi guru dengan masa kerja yang lebih pendek untuk membantu mereka beradaptasi dan mengembangkan keterampilan profesional. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka sejak awal karir.
- d. Pengakuan dan Penghargaan: Mengimplementasikan sistem penghargaan dan pengakuan yang adil untuk semua guru berdasarkan kinerja dan

kontribusi mereka. Penghargaan ini dapat berupa bonus, penghargaan publik, atau kesempatan pengembangan profesional lebih lanjut.



THE
Character Building
UNIVERSITY