

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Swasta se-Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Artinya semakin baik persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru di SMP Swasta se-Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
2. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara pemberian kompensasi dengan kinerja guru di SMP Swasta se-Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Artinya semakin baik pemberian kompensasi pada guru maka semakin baik pula kinerja guru di SMP Swasta se-Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara iklim kerja dengan kinerja guru di SMP Swasta se-Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Artinya semakin baik dan terjaga iklim kerja maka semakin baik pula kinerja guru di SMP Swasta se-Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan

4. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pemberian kompensasi, dan iklim kerja dengan kinerja guru di SMP Swasta se-Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Artinya semakin baik persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pemberian kompensasi, dan iklim kerja maka semakin baik pula kinerja guru di SMP Swasta se-Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan

B. Implikasi

Implikasi penelitian dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, di antaranya:

1. Kepada kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan kesediaan kepala sekolah menerima kritik yang konstruktif, menciptakan dan memelihara hubungan yang positif dengan guru. Hal ini bertujuan agar guru mendapatkan peran yang lebih banyak di sekolah, sehingga keinginan guru untuk terlibat terus di sekolah dapat dipertahankan
2. Kepada guru, Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai pada guru. Peranan kompensasi terhadap peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan memberikan suatu imbalan sebagai balas jasa dari hasil kerja guru tersebut yang sesuai dengan apa yang

dikerjakan. Hal ini membuat guru merasa diperhatikan dan dihargai. Upaya ini juga bertujuan agar guru mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik sehingga guru akan terus aktif melaksanakan tugasnya.

3. Peneliti, untuk menambah wawasan peneliti mengenai hubungan persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pemberian kompensasi dan iklim kerja dengan kinerja. Untuk pencapaian kinerja yang berkualitas maka perlu diperhatikan beberapa variable yang terkait pada judul penulis.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan maka akan diberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Untuk meningkatkan kinerja guru, disaran pada kepala sekolah agar melakukan perbaikan dalam hal kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam memimpin sekolah. Memberikan kompensasi yang sesuai kepada guru, dan Menciptakan iklim kerja yang harmonis yang mendukung kinerja guru. Dengan upaya ini diharapkan kinerja guru mengalami perkembangan dan kemajuan pada sekolah tersebut.
2. Untuk meningkatkan kinerja guru maka setiap guru dalam satu organisasi harus mendukung kepemimpinan transformasional kepala sekolah, Beberapa upaya yang dapat dilakukan pihak sekolah dalam meningkatkan peran kompensasi antara lain dengan melakukan: menyediakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, tersedianya lingkungan pekerjaan yang

baik dan sekolah tidak mempersulit untuk menerima hasil kerja guru. Dengan adanya upaya ini, kinerja guru di sekolah akan dapat terus ditingkatkan.

3. Kepada penulis dan mahasiswa. Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang hubungan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pemberian kompensasi, dan iklim kerja dengan kinerja guru guna memperluas hasil penelitian ini.



THE
Character Building
UNIVERSITY