

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh langsung positif antara keteladanan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $X_3$ ), dengan ini  $\rho_{31} = 0,31$  diperoleh harga  $t_{hitung} = 4,49$ . Harga ini dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  dengan  $N = 147$  pada taraf 5% = 1,98. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keteladanan kepala sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja guru SMP Swasta Kecamatan Medan Amplas.
2. Terdapat pengaruh langsung positif antara iklim kerja organisasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $X_3$ ), dengan ini  $\rho_{32} = 0,26$  diperoleh harga  $t_{hitung} = 3,64$ . Harga ini dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  dengan  $N = 147$  pada taraf 5% = 1,98. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan iklim kerja organisasi mengakibatkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja guru SMP Swasta Kecamatan Medan Amplas.
3. Terdapat pengaruh langsung positif antara keteladanan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap loyalitas kerja ( $X_4$ ), dengan ini  $\rho_{41} = 0,23$  diperoleh harga  $t_{hitung} = 3,14$ . Harga ini dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  dengan  $N = 147$  pada taraf 5% = 1,98. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keteladanan kepala sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan loyalitas kerja guru SMP Swasta Kecamatan Medan Amplas.

4. Terdapat pengaruh langsung positif antara iklim kerja organisasi ( $X_2$ ) terhadap loyalitas kerja ( $X_4$ ), dengan ini  $\rho_{42} = 0,25$  diperoleh harga  $t_{hitung} = 3,53$ . Harga ini dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  dengan  $N = 147$  pada taraf  $5\% = 1,98$ . Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan iklim kerja organisasi mengakibatkan terjadinya peningkatan loyalitas kerja guru SMP Swasta Kecamatan Medan Amplas.
5. Terdapat pengaruh langsung positif antara kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap loyalitas kerja ( $X_4$ ), dengan ini  $\rho_{43} = 0,18$  diperoleh harga  $t_{hitung} = 2,38$ . Harga ini dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  dengan  $N = 147$  pada taraf  $5\% = 1,98$ . Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja mengakibatkan terjadinya peningkatan loyalitas kerja guru SMP Swasta Kecamatan Medan Amplas.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, akan membawa implikasi sebagai berikut:

### **1. Upaya peningkatan loyalitas kerja melalui keteladanan kepala sekolah**

Keteladanan kepala sekolah telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif dengan kepuasan kerja guru. Hal ini bermakna bahwa kepuasan kerja akan mengalami peningkatan apabila didukung dengan keteladanan kepala sekolah yang bernuansa positif. Penting bagi semua komponen sekolah khususnya kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah harus meningkatkan loyalitas kerja guru. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel keteladanan kepala sekolah diperoleh data guru pada kategori cukup tinggi 86 responden atau 58,50 %. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan bahwa kepala

sekolah harus menjadi contoh bagi bawahannya, tauladan dan segala perilaku keteladanan kepala sekolah akan ditiru oleh bawahannya. Di dalam lingkungan sekolah, seorang kepala sekolah harus memiliki sifat yang percaya diri, ramah, dan berwibawa, disiplin bijaksana dan bertanggungjawab. Dalam meningkatkan loyalitas guru, kepala sekolah harus memotivasi guru untuk bekerja, dan memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi, menciptakan suasana kekeluargaan, selalu menghargai ketika guru memberikan ide-ide untuk kemajuan sekolah, memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan dan seminar, kepala sekolah sebagai penengah dalam memecahkan masalah ketika guru dalam kesulitan dalam proses belajar mengajar, dan kepala sekolah harus menciptakan tim work yang kompak dan kreatif.

## **2. Upaya peningkatan loyalitas kerja guru melalui iklim kerja organisasi**

Iklim kerja organisasi telah terbukti memiliki pengaruh yang positif dengan loyalitas kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Amplas. Iklim kerja yang baik akan meningkatkan loyalitas kerja bagi guru. Berdasarkan hasil uji kecenderungan iklim kerja organisasi diperoleh data guru pada kategori cukup tinggi yaitu 79 responden atau 53,74%. Iklim kerja organisasi sebagai salah satu faktor penentu untuk meningkatkan loyalitas kerja guru yang harus diciptakan dan dipelihara sehingga selalu kondusif. Kepala sekolah harus menciptakan iklim yang kondusif, seperti memberikan pembinaan dengan menggunakan pendekatan kekeluargaan, dan saling bekerjasama dengan guru dalam memecahkan masalah, dan saling menghargai sehingga guru dapat bekerja dengan semangat dan loyal terhadap pekerjaannya. Selain itu, untuk

menciptakan iklim yang kondusif juga membuat gairah kerja guru meningkat, keterbukaan, munculnya sikap toleransi dan keakraban terjalin dengan baik juga. Sehingga dengan kondisi dan sikap guru yang disebutkan diatas dapat meningkatkan loyalitas guru terhadap pekerjaannya di sekolah dan pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pendidikan.

### **3. Upaya peningkatan loyalitas kerja melalui kepuasan kerja guru**

Kepuasan kerja telah terbukti memiliki pengaruh yang positif dengan loyalitas kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Amplas. Berdasarkan hasil uji kecenderungan kepuasan diperoleh data guru pada kategori cukup tinggi yaitu 73 responden atau 49,66%. Upaya meningkatkan loyalitas kerja guru terlebih dahulu kepuasan kerja guru ditingkatkan. Kepuasan kerja guru adalah hal yang penting untuk diperhatikan dalam pencapaian tujuan sekolah. Hal ini untuk meningkatkan kepuasan kerja guru harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan kerja guru antara lain kepercayaan pimpinan, pembagian tugas yang merata, fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja yang kondusif, rekan kerja yang selalu mendukung, adanya promosi jabatan, dan sebagainya. Maka dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut guru akan merasa puas dan loyal terhadap pekerjaannya, dan guru dapat bekerja lebih giat dan fokus dalam pencapaian tujuan sekolah.

### **4. Upaya peningkatan loyalitas melalui keteladanan kepala sekolah, iklim kerja organisasi, dan kepuasan kerja**

Keteladanan kepala sekolah, iklim kerja organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara bersama dengan loyalitas kerja guru. Hal ini

bermakna bahwa kepala sekolah masih perlu mencermati tiga unsur penting dalam meningkatkan loyalitas kerja guru di sekolah yang dipimpinnya. Ketiga unsur tersebut adalah keteladanan kepala sekolah, iklim kerja organisasi dan kepuasan kerja guru. Untuk itu agar dapat meningkatkan loyalitas kerja guru maka diperlukan keteladanan kepala sekolah, iklim kerja organisasi yang baik, dan kepuasan kerja guru yang tinggi. Kepala sekolah adalah sebagai pusat teladan bagi guru dan masyarakat di sekitar sekolah. Kepala sekolah harus profesional, dengan membangun kenyamanan sekolah, datang sebelum siswa atau guru datang, mengontrol proses KBM, tidak membatasi komunikasi dengan guru dan peserta didik, berwibawa, selalu memberi pemikiran dan mendorong kemajuan dan penyelesaian permasalahan di sekolah, mendorong guru untuk terus meningkatkan kemampuan, mengenali dan mengoptimalkan pendayagunaan potensi atau keunggulan setiap guru, serta membangun dan meningkatkan motivasi kerja guru. Selain itu, kepala sekolah harus menciptakan iklim yang kondusif yaitu menciptakan suasana yang nyaman, pemberian tugas yang jelas, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, keamanan dalam melaksanakan tugas, semangat guru dalam mengajar, keluwesan organisasi, kemampuan memotivasi diri, empati, keterampilan sosial, bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, berani mengambil resiko, berusaha mengambil umpan balik, dan berusaha melakukan sesuatu yang inovatif dan kreatif dalam pembelajaran. Kemudian kepala sekolah harus memberikan perhatian pada kebutuhan guru dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai, imbalan atau gaji guru, pembagian tugas yang merata, dan promosi jabatan.

### C. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka diajukan beberapa saran berikut untuk meningkatkan loyalitas kerja guru, yaitu:

1. Kepala sekolah hendaknya:

- a) Kepala sekolah sebagai pusat teladan bagi guru dan peserta didik, maka kepala sekolah harus meningkatkan pola kepemimpinannya. Kepala sekolah harus profesional dan memiliki gagasan-gagasan inovatif untuk kemajuan sekolah, dan diharapkan mampu cekatan dalam pengambilan keputusan, selalu ceria dan profesional akan dijadikan contoh dan membangun kenyamanan sekolah.
- b) Adanya keterlibatan penuh kepala sekolah dalam meningkatkan iklim kerja organisasi yang kondusif bagi guru. Kepala sekolah diharapkan memperhatikan struktur tugas yang jelas, mampu menjembatani terjalannya kerja sama dan komunikasi yang harmonis, keterbukaan dan membantu guru apabila ada kesulitan yang sedang dihadapi oleh sekolah serta memberikan kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri.
- c) Adanya keterlibatan penuh kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dengan memperhatikan promosi dan rekan kerja.

2. Guru hendaknya membangun kerja sama, komunikasi yang terbuka, dan hubungan yang harmonis bagi sesama guru, sehingga apabila salah seorang guru menghadapi kesulitan dapat didiskusikan dan diselesaikan secara bersama, selalu berpikir positif terhadap kritik dan saran yang diberikan

kepala sekolah dan rekan guru lainnya, dan menyadari bahwa pencapaian tujuan sekolah merupakan tanggung jawab bersama.

3. Dinas pendidikan hendaknya:

- a) Mendukung dan memberi kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri seperti memberi kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- b) Rutin melakukan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru
- c) Memberikan *reward* kepada guru yang berprestasi, sebagai motivasi bagi guru yang bersangkutan dan bagi guru yang lain.

4. Bagi peneliti lain, perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang penelitian ini dengan variabel yang berbeda yang turut memberikan pengaruh terhadap loyalitas kerja guru, mengingat adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian dan hasil yang diperoleh belum maksimal.