

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Simpulan

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian yang diajukan terbukti bahwa variabel ketidakpuasan konstruktif dari gaya kepemimpinan administratif, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan loyalitas institusional guru. Oleh karena itu, dari jabaran hasil perhitungan dan pengujian hipotesis seperti dikemukakan pada bab terdahulu dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

**Pertama;** Ketidakpuasan konstruktif mempunyai hubungan positif yang berarti dengan loyalitas institusional guru SMP Negeri di Kabupaten Deli Serdang. Dari hasil perhitungan dapat diketahui besarnya kekuatan hubungan tersebut yang diperlihatkan oleh besarnya koefisien korelasi dan persamaan regresi sederhana hubungan antara kedua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar ketidakpuasan konstruktif, maka akan semakin meningkatkan loyalitas institusional guru SMP Negeri di Kabupaten Deli Serdang.

**Kedua;** Gaya kepemimpinan Administratif mempunyai hubungan positif yang berarti dengan loyalitas institusional guru SMP Negeri di Kabupaten Deli Serdang. Dari hasil perhitungan dapat diketahui besarnya kekuatan hubungan tersebut yang diperlihatkan oleh besarnya koefisien korelasi dan persamaan regresi sederhana hubungan antara kedua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin efektif gaya kepemimpinan administratif, maka akan semakin meningkatkan loyalitas institusional guru SMP Negeri di Kabupaten Deli Serdang.

**Ketiga;** Ketidakpuasan konstruktif dan gaya kepemimpinan administratif secara bersama-sama mempunyai hubungan positif yang berarti dengan loyalitas institusional guru SMP Negeri di Kabupaten Deli Serdang. Kekuatan hubungan ketiga variabel tersebut diperlihatkan oleh besarnya koefisien korelasi dan persamaan regresi ganda dari ketiga variabel serta besarnya sumbangan efektif dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakpuasan konstruktif dan gaya kepemimpinan administratif secara bersama-sama, maka akan semakin meningkatkan loyalitas institusional guru SMP Negeri di Kabupaten Deli Serdang.

Dari hasil analisis korelasi parsial diketahui bahwa jika hubungan variabel-variabel bebas tersebut jika dipelajari sendiri-sendiri dengan mengontrol variabel bebas lainnya, ternyata hasilnya menunjukkan adanya hubungan positif yang berarti. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan antara ketidakpuasan konstruktif dengan loyalitas institusional guru apabila variabel gaya kepemimpinan administratif dikontrol, ternyata hubungannya signifikan. Di sisi lain hubungan antara gaya kepemimpinan administratif dengan loyalitas institusional guru apabila variabel ketidakpuasan konstruktif dikontrol, ternyata hubungannya juga signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa, Hubungan ketidakpuasan konstruktif dan gaya kepemimpinan administratif dengan loyalitas

institusional guru baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan melakukan pengontrolan pada salah satu variabel bebas adalah signifikan.

Dari hasil pengujian hipotesis juga dapat diketahui bahwa salah satu dari dua variabel bebas, yakni variabel ketidakpuasan konstruktif, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan mengontrol variabel lainnya merupakan variabel yang memberikan sumbangan lebih besar terhadap loyalitas institusional guru SMP Negeri di Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti untuk meningkatkan loyalitas institusional guru SMP Negeri di Kabupaten Deli Serdang dapat ditempuh dengan cara meningkatkan ketidakpuasan konstruktif, dan untuk selanjutnya baru meningkatkan gaya kepemimpinan administratif.

## **B. Implikasi**

### **1. Upaya Peningkatan Loyalitas Institusional Guru Melalui Peningkatan Ketidakpuasan Konstruktif**

Loyalitas institusional seorang guru merupakan perilaku dari seorang guru yang tercermin dalam perbuatan atau tindakan yang diselaraskan dengan nilai-nilai institusional atau lembaga, masyarakat, serta memenuhi prinsip-prinsip tata kelola institusional yang baik di tempatnya bekerja. Perilaku guru di tempatnya bekerja merupakan salah satu wujud dari proses interaksi antar warga sekolah dimana guru adalah bagian dari sistem sekolah. Adanya interaksi antar warga sekolah, akan sangat memungkinkan timbulnya gesekan-gesekan yang pada akhirnya memicu konflik bagi warga sekolah tersebut. Konflik yang timbul adalah sebagai perwujudan dari adanya rasa

ketidakpuasan. Ketidakpuasan merupakan salah satu faktor yang paling mungkin berkembang menjadi frustrasi yang akan sangat sering menghalangi keberhasilan bila diabaikan dan tidak dipecahkan. Dengan belajar menghargai ketidakpuasan, bukannya menyangkal atau menghindarinya, seseorang dapat memanfaatkannya dengan cara-cara tertentu baik untuk pengembangan karier, pengguna jasa (*stakeholder*), maupun untuk kemajuan organisasi atau institusi tempat bekerja.

Dalam upaya membangun serta meningkatkan loyalitas guru terhadap institusional tempatnya bekerja, ketidakpuasan dapat dimanfaatkan sebagai ketidakpuasan konstruktif melalui cara-cara sebagai berikut: (1) Kesadaran, yang mencakup; kesadaran diri, mendengarkan suara hati, hormat, dan adanya tanggung jawab, (2) melalui pengungkapan masalah, yang dilakukan dengan dialog tentang hal-hal yang bisa membuat frustrasi dan tersinggung dapat menyingkapkan penghalang-penghalang suatu hubungan, (3) menerapkan empati; Perasaan empati hanya berarti bila diterapkan, dan dalam saat-saat sulit serta konflik dilingkungan kerjalah rasa empati kita mendapat kesempatan untuk diuji, (4) membangun dan memelihara kepercayaan. Seseorang dapat dengan sepenuh hati menerima dan menghargai diri sendiri dan orang lain, dan karena itu bisa membangun dan memelihara kepercayaan yang tulus, (5) adanya keterlibatan dan partisipasi adalah cara yang sangat berguna untuk memahami bagaimana mencapai hasil yang terbaik dalam bekerja sama, (6) menjadikan ketidakpuasan konstruktif sebagai katalisator untuk menyalakan, membentuk, merefleksikan, dan menyempurnakan

gagasan baru melalui kerjasama kreatif, (7) mencari solusi yang lebih baik atas suatu permasalahan yang muncul, sehingga dapat menghasilkan pemecahan yang lebih terkait dan terpadu, (8) **Belajar dengan berbuat**; menjadikan lembaga/institusi sebagai tempat untuk belajar, debat serta konflik merupakan dua di antara sejumlah katalisator sebagai sesuatu yang dibutuhkan dalam sebuah laboratorium yang efektif, baik di dalam atau di luar lembaga tersebut, (9) Ketidakpuasan konstruktif membuat pekerjaan tetap menggairahkan dan bermakna, dengan makin tebalnya perasaan bahwa gagasan-gagasan dan masukan anda ikut membantu menjadi sesuatu lebih berharga, dan (10) mengarahkan dan menghargai ketidakpuasan konstruktif untuk mengurangi waktu yang terbuang akibat silang pendapat yang destruktif, agenda tersembunyi, permainan politik, sabotase, upaya melindungi diri, prasangka buruk, perilaku mendua, kesalahpahaman, dan mengerjakan ulang suatu tugas.

## 2. Upaya Peningkatan Loyalitas Institusional Guru Melalui Penkefektifan Gaya Kepemimpinan Administratif

Loyalitas institusional seorang guru merupakan perilaku dari seorang guru yang tercermin dalam perbuatan atau tindakan yang diselaraskan dengan nilai-nilai institusional atau lembaga, serta memenuhi prinsip-prinsip tata kelola institusional yang baik di tempatnya bekerja. Loyalitas institusional dari seorang guru akan menjadi lebih baik apabila kepala sekolah selaku pimpinan mampu menempatkan dirinya sebagai pimpinan yang bukan hanya sekedar dapat mengayomi. Lebih dari itu, kepala sekolah melalui gaya

kepemimpinannya dapat menata perilaku guru. Gaya kepemimpinan yang dimaksudkan adalah setiap tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh pimpinan (kepala sekolah) dalam memberi arah kepada setiap guru yang tergabung dalam institusi sekolah yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui pelaksanaan tugas dan kewajibannya berdasarkan kebijakan-kebijakan, teknis operasional, dan pengelolaan administrasi yang telah ditetapkan dengan disiplin yang tinggi.

Kebijakan yang disusun haruslah berorientasi kepada visi dan misi lembaga/institusi tersebut serta tujuan yang hendak dicapainya. Kebijakan yang tertuang dalam program kerja ini berpedoman pada Undang-Undang, peraturan pemerintah, dan peraturan kedinasan merupakan kerangka kerja yang harus dilaksanakan oleh seluruh personil sekolah. Untuk itu perlu adanya langkah-langkah atau kegiatan-kegiatan penunjang dalam melakukan pengendalian kerja sama sejumlah orang untuk mencapai tujuan tersebut. Unsur-unsurnya dimasukkan/dikategorikan sebagai bagian dari fungsi sekunder administrasi, karena kegiatannya bersifat teknis operasional yang tidak memerlukan kualitas pemikiran yang tinggi, yang meliputi ketatausahaan, keuangan, personalia, perbekalan, dan optimalisasi hubungan dengan masyarakat.

Untuk dapat melaksanakan secara optimal unsur-unsur di atas, perlu adanya pengelolaan yang meliputi perencanaan dari setiap program yang hendak dilaksanakan; adanya pengorganisasian sebagai wujud kerjasama, di dalam institusi dimaksud; adanya pengarahan kepada personel agar tidak

terlepas dari wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tugas pokoknya; adanya koordinasi sehingga semua pekerjaan dengan atau tanpa kerja sama berlangsung efektif dan efisien serta seluruhnya terarah pada tujuan yang sama; adanya kontrol dan pengawasan sebagai rangkaian kegiatan mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi kerja personel dengan atau tanpa menggunakan metode dan alat tertentu; dan adanya komunikasi, yang dinyatakan melalui responnya terhadap informasi (pesan) yang disampaikan secara sengaja kepada para guru.

### C. Saran-Saran

Dari hasil pembahasan penelitian, simpulan, dan implikasi seperti telah diuraikan di atas, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah disarankan hendaknya dalam perilaku kepemimpinannya lebih difokuskan kepada penataan dan pembinaan disiplin kerja serta senantiasa mensosialisasikan setiap program kerjanya dan kebijakan-kebijakan baik dalam perencanaannya maupun dalam pelaksanaan teknis, sehingga para guru memiliki sikap yang positif dalam merespon setiap kebijakan yang dikeluarkan. Dengan demikian, para guru dengan semangat pengabdian yang tinggi akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan optimal serta mengkomodir rasa ketidakpuasannya yang timbul kedalam bentuk aktivitas yang positif sebagai bentuk loyalitas terhadap institusinya.

2. Kepada para guru itu sendiri, hendaknya dalam melaksanakan tugas sehari-hari disertai ketulusan hati dalam mengabdikan kepada institusinya dengan senantiasa meningkatkan disiplin diri, serta lebih mengoptimalkan potensi dirinya untuk dapat berbuat lebih baik. Ketidakpuasan yang timbul hendaknya dijadikan sebagai pemicu bagi dirinya untuk dapat berbuat yang lebih baik dan lebih optimal pada waktu yang akan datang, sehingga prestasi kerja yang dihasilkan mencerminkan loyalitas guru tersebut pada institusi tempatnya bekerja.

