

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dan analisis data seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja sebesar 17%. Peningkatan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah akan mengakibatkan terjadinya peningkatan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Medan Deli.
2. Terhadap pengaruh langsung positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 13,3%. Peningkatan Budaya Organisasi di sekolah akan mengakibatkan terjadinya peningkatan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Medan Deli.
3. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 9,4%. Peningkatan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Medan Deli.
4. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja guru sebesar 9,2%. Peningkatan Budaya Organisasi di sekolah akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Medan Deli.

5. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 9,2%. Peningkatan kerja guru akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Medan Deli.

## **B. Implikasi**

Implikasi penelitian menekankan pada upaya meningkatkan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja lebih baik lagi sehingga kinerja guru dapat meningkat. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Dengan diterima hipotesis persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja maka upaya meningkatkan motivasi kerja maka terlebih dahulu persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah ditingkatkan. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah adalah kepemimpinan yang menitik beratkan perubahan perilaku guru untuk lebih kreatif, menantang, tanggung jawab dan kekeluasaan kepada guru untuk bersama-sama mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah secara efektif. Kepemimpinan yang selalu membuka kesempatan bagi anggotanya akan mengakibatkan munculnya keinginan dan tekad yang kuat untuk memberikan yang terbaik kepada organisasi dan bahkan mungkin saja kinerja yang dihasilkan melebihi dari hasil yang diharapkan. Oleh karena itu jika persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sesuai harapan dan kebutuhan, maka tentunya akan terwujud perilaku

kerja yang positif juga, dan pada akhirnya kepuasan kerja dirasakan oleh guru. Apabila dilihat tanggapan responden tiap-tiap indikator persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan bahwa simulasi intelektual pemimpin masih rendah dan perlu ditingkatkan. Pemimpin juga perlu menunjukkan perhatian lebih terhadap pribadi, memperlakukan guru secara individual, melatih guru menyelesaikan masalah pekerjaannya dengan memberi kepercayaan penuh dan menasehati guru bila keluar dari aturan yang ada. Perhatian lebih dari pimpinan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan guru dalam pekerjaannya.

2. Dengan diterima hipotesis persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang diciptakan oleh anggota organisasi itu sendiri yang mengarah ke pencapaian tujuan organisasi. Kerjasama tim, komunikasi yang baik, saling percaya, merupakan contoh nilai-nilai budaya organisasi. Melibatkan guru-guru dalam merumuskan visi dan misi sekolah, mendelegasikan tugas dan tanggung jawab juga merupakan hal penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Dari tanggapan responden atas indikator budaya organisasi. Orientasi tim dan keagresifan mendapatkan respon yang rendah. Hal ini sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karena salah satu indikator motivasi kerja adalah hubungan antara rekan kerja. Untuk itu, perlu ditingkatkan kerjasama dengan rekan kerja, saling bahu membahu, saling mengisi kelemahan rekan kerja, yakni dengan pemahaman bersama jika keberhasilan sekolah adalah keberhasilan semua guru, sehingga motivasi kerja dapat tercapai.

3. Dengan diterima hipotesis persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru maka upaya meningkatkan kinerja guru maka terlebih dahulu persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah kepala sekolah ditingkatkan. Peran pemimpin dalam hal ini sangatlah penting. Kepemimpinan kepala sekolah harus mampu mentransformasikan stimulasi intelektual dan memberikan inspirasi bagi guru yang memiliki wawasan jauh ke depan, sehingga memacu guru untuk bekerja secara professional. Bentuk pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah berpartisipasi guru, staf sekolah dan siswa dalam perencanaan kegiatan sekolah, membangkitkan rasa saling menghargai pendapat, memperlakukan orang dengan hormat, adanya pengakuan atas hasil kerja guru, mempertinggi perasaan optimis guru, mendorong guru untuk mampu berpikir, mendorong guru inovatif, bekerja keras dan professional dan mengkomunikasikan harapan yang tinggi bagi guru.
4. Dengan diterima hipotesis budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Jika ingin meningkatkan kinerja guru, maka terlebih dahulu perlu meningkatkan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat ditingkatkan melalui kemampuan guru beradaptasi dengan lingkungan sekolah. Peningkatan budaya organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan kepala sekolah dan guru dalam pembagian tugas yang ada di sekolah untuk melihat dengan jelas apa yang menyebabkan seorang guru turut dalam setiap kegiatan di sekolah. Selain itu, upaya untuk meningkatkan kebiasaan-kebiasaan baik seorang guru dapat dilakukan dengan kemampuan professional sebagai guru. Dengan adanya perbaikan budaya

organisasi, dalam hal ini akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

5. Dengan diterima hipotesis motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru maka upaya meningkatkan kinerja guru maka terlebih dahulu motivasi kerja ditingkatkan. Motivasi kerja adalah hal yang penting untuk diperhatikan dalam pencapaian tujuan sekolah. Hal-hal yang berhubungan dengan motivasi kerja terlebih dahulu ditingkatkan misalnya pembagian tugas yang merata, apresiasi terhadap suatu pencapaian, imbalan atau gaji dan sebagainya. Sehingga guru dapat bekerja lebih giat dan fokus dalam mencapai tujuan sekolah. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Dari beberapa indikator motivasi kerja, faktor rekan kerja dan promosi mendapatkan respon yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa selama ini hubungan kerja sama antar guru masih rendah. Demikian halnya dengan promosi, guru-guru masih belum mendapatkan kesempatan yang sama untuk maju, pemerataan kerja dan pendelegasian wewenang dalam hal ini dibutuhkan peran kepala sekolah sehingga kinerja guru dapat terwujud.

### **C. Saran**

Berbagai upaya yang harus ditingkatkan melalui persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja agar mewujudkan kinerja guru di sekolah seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka berdasarkan implikasi penelitian, diharapkan kepada :

1. Kepala sekolah, hendaknya berusaha meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah melalui

simulasi intelektual pemimpin dan memberikan inspirasi bagi guru yang memiliki wawasan jauh ke depan. Meningkatkan budaya organisasi tim dan keagresifan para guru dalam mengerjakan tugasnya. Serta meningkatkan motivasi kerja melalui promosi dan rekan kerja.

2. Guru-guru, hasil penelitian ini menjadi bahan untuk merefleksikan diri dengan berusaha menerapkan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan berfikir kreatif dalam menerapkan strategi pembelajaran, dan menyadari bahwa pencapaian tujuan sekolah merupakan tanggung jawab bersama.
3. Dinas Pendidikan, menjadi bahan masukan dalam pengambilan kebijakan yang menyangkut tugas kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan kinerja guru.
4. Menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain dalam ruang lingkup yang lebih luas dan mendalam yang diduga dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.