

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.
2. Iklim kerja berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim kerja yang dibangun maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.
3. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kepemimpinan kepala sekolah guru maka semakin tinggi kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.
4. Iklim kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim kerja yang dibangun maka semakin tinggi pula kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.
5. Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.

5.2. Implikasi

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka upaya-upaya yang diberikan sebagai implikasi penelitian menekankan pada upaya untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja lebih baik lagi, sehingga kinerja guru dapat meningkat. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa implikasi hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Implikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja.

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perlu ditingkatkan. Kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan suasana yang harmonis agar guru merasa nyaman dan gembira dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang akan mengakibatkan semakin baiknya kinerja guru.

2. Implikasi iklim kerja terhadap motivasi kerja

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa iklim kerja memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini menjelaskan agar setiap guru ikut serta dalam menciptakan suasana yang lebih kondusif, serta memiliki rasa tanggungjawab untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah.

3. Implikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menjelaskan bahwa setiap guru dan kepala sekolah diharapkan secara terus menerus belajar

untuk memahami tujuan sekolah serta bagaimana langkah-langkah untuk mewujudkannya.

4. Implikasi iklim kerja terhadap kinerja guru

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa Iklim Kerja perlu ditingkatkan agar kinerja guru meningkat. Hal ini mengindikasikan agar setiap guru dan kepala sekolah menghadirkan suasana yang kondusif, terbuka dan harmonis agar terwujudnya kinerja guru yang semakin baik.

5. Implikasi motivasi kerja terhadap kinerja guru

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi kerja yang baik yaitu adanya kerjasama yang baik antara kepala sekolah dengan para guru, dalam menciptakan komunikasi yang terbuka, adanya pengarahan serta perhatian terhadap para guru yang diberikan kepala sekolah, yang semuanya itu akan menjadikan kinerja guru semakin meningkat untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian di atas, maka diajukan beberapa saran berikut untuk meningkatkan kinerja kerja guru, yaitu:

1. Dinas Pendidikan hendaknya:
 - a) Memberikan arahan dan dorongan kepada kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan kinerja kerja guru di sekolah.

- b) Mengadakan seminar, pelatihan, workshop yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan guru untuk mewujudkan kinerja guru yang lebih baik.
- c) Memberikan *Reward* kepada guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, yang nantinya akan memotivasi guru yang lain.

2. Bagi Kepala Sekolah hendaknya:

- a) Memberikan teladan yang baik kepada guru dalam menjalankan tugasnya yang merujuk pada motivasi kerjanya sebagai seorang kepala sekolah, serta memberikan motivasi kepada guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya.
- b) Menciptakan dan menjalin kerja sama yang harmonis diantara guru, serta mendorong guru untuk membangun sebuah kerja sama tim yang harmonis sesama rekan kerja guru, sehingga terbangun iklim yang kondusif.
- c) Memberikan teladan dalam hal disiplin kerja kepada guru, serta memberikan teguran atau instropeksi kepada guru yang melanggar peraturan dengan tidak membeda-bedakan guru yang satu dengan yang lainnya.
- d) Memberikan penghargaan atau *reward* kepada guru yang memiliki kinerja yang baik, sebagai motivasi bagi guru yang bersangkutan maupun bagi guru lain.

3. Guru hendaknya:

- a) Meningkatkan motivasi kerja dengan menyadari peranan dan kewajiban sebagai guru untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik, setia terhadap profesinya serta memiliki pengabdian yang tinggi.

- b) Meningkatkan pengetahuannya dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang berdampak positif bagi dirinya.
 - c) Melibatkan diri dalam menciptakan sebuah kerja sama yang harmonis dengan sesama rekan guru dan kepala sekolah, serta berpikir positif terhadap kritik dan saran yang diterima dari kepala sekolah maupun rekan guru yang lain.
 - d) Aktif mengembangkan diri, menambah wawasan dan pengetahuan yang mendukung pekerjaannya, serta saling menukar pengalaman dan informasi yang baru mengenai hal-hal yang berhubungan dengan proses belajar mengajar.
4. Bagi peneliti lain, perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang kinerja guru dengan memperluas variabel yang berbeda yang diduga turut memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, mengingat adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian dan hasil yang diperoleh belum maksimal.