

## **BAB V**

### **SIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

##### **1. Secara Deskriptif**

1.1 Kepemimpinan transformasional di Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolga cenderung tidak berpengaruh, karena ditemukan rata-rata skor nilai sebesar 83,64, standar deviasi 7,91, modus 70,5, dan median 81,3. Tingkat kecenderungan termasuk pada kategori kurang pada interval kelas antara 63 – 93 sebanyak 27 orang responden atau 49,09%.

1.2 Kepuasan kerja di Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolga tingkat kecenderungannya berpengaruh secara langsung terhadap komitmen normatif guru Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolga. Pada variabel kepuasan kerja ditemukan rata-rata skor nilai sebesar 86,02, standar deviasi 8,20, modus 82,7, dan median 87,9. Ditemukan tingkat kecenderungan termasuk pada kategori kurang pada interval kelas antara 59 – 86 sebanyak 26 orang responden atau 47,27%.

1.3 Motivasi internal di Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolga berpengaruh secara langsung terhadap komitmen guru Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolga. Ditemukan tingkat kecenderungan termasuk pada kategori kurang pada interval kelas antara 59 – 86 sebanyak 23 orang responden atau 41,82%.

1.4 Pada variabel komitmen normatif ditemukan rata-rata skor nilai sebesar 88,96, standar deviasi 8,72, modus 94,5, dan median 90,8. Ditemukan tingkat

kecenderungan termasuk pada kategori kurang pada interval kelas antara 61 – 89 sebanyak 29 orang rsponden atau 52,73%.

## 2. Secara Infrensial

2.1 Tidak terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen normatif guru di Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolga sebesar 0,7%, dan sisanya sebesar 99,3% di luar kepemimpinan transformasional. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa "terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen normatif guru Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolga" tidak dapat diterima. Hal ini menandakan semakin tinggi kepemimpinan transformasional, belum tentu semakin tinggi komitmen normatif guru Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolga.

2.2 Terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolga sebesar 98,0%, dan sisanya sebesar 2,0% di luar kepemimpinan transformasional. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa "terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolga" dapat diterima. Hal ini menandakan semakin tinggi kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru di Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolga.

- 2.3 Terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi internal di Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolga sebesar 95,3%, dan sisanya sebesar 4,7% di luar kepemimpinan transformasional. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa "terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi internal guru Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolga" dapat diterima. Hal ini menandakan semakin tinggi kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula motivasi internal guru Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolga.
- 2.4 Terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap komitmen normatif guru di Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolga sebesar 32,0%, dan sisanya sebesar 68,2% di luar kepuasan kerja. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa "terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap komitmen normatif guru Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolga" dapat diterima. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula komitmen normatif guru di Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolga.
- 2.5 Terdapat pengaruh langsung antara motivasi internal terhadap komitmen normatif guru di Yayasan normatif guru sebesar 19,5%, dan sisanya sebesar 80,5% di luar motivasi internal. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa "terdapat pengaruh langsung antara motivasi internal terhadap komitmen normatif guru Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolga" dapat diterima. Hal ini menandakan

semakin tinggi motivasi internal, maka semakin tinggi pula komitmen normatif guru di Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolga.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan penelitian, maka upaya-upaya yang diberikan sebagai implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Implikasi Kepemimpinan Transformasional**

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberi pengaruh secara tidak langsung sebesar 0,7% terhadap komitmen normatif guru di Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolga. Pengaruh ini dirasa kecil, walaupun demikian temuan ini tetap menjadi perhatian khusus bagi pimpinan (Yayasan dan Kepala sekolah). Sebab, saat ini mungkin hanya berpengaruh secara tidak langsung tetapi suatu saat hal ini dapat berubah menjadi pengaruh secara langsung jika kepemimpinan transformasional terabaikan atau terlalaikan.

Selain itu, kepemimpinan transformasional perlu dibangun dengan baik, karena dengan memberikan kepemimpinan yang baik, akan membangun kerjasama yang baik pula antara bawahan sekaligus membuat seseorang akan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Apabila seseorang bekerja dengan baik dan terjalinnya hubungan yang baik antara Yayasan dengan guru atau kepala sekolah dengan guru, maka dengan sendirinya akan membuahkan hasil yang lebih baik.

Untuk itu, Yayasan dan kepala sekolah perlu membangun kepemimpinan transformasional dengan cara: (a) mampu mengidentifikasi diri sebagai alat perubahan, (b) bersikap pemberani, (c) mampu mempercayai orang lain dalam melakukan pekerjaan, (d) mampu sebagai penggerak bagi bawahan, (e) belajar, dan (f) visioner

## 2. Implikasi Kepuasan Kerja

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa struktur tugas memberi pengaruh secara langsung sebesar 32,0% terhadap komitmen normatif guru di Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolga. Dari hasil temuan ini perlu diupayakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dengan cara: (a) guru-guru harus menganggap pekerjaan itu menarik bukan sebagai beban, (b) pihak sekolah juga harus memperhatikan kesejahteraan guru berupa gaji yang layak dengan pekerjaan yang diemban oleh setiap guru, (c) sekolah dan perguruan juga harus mempromosikan guru ke jabatan yang lebih baik lagi, (d) sebagai pimpinan sekolah dan perguruan harus melakukan pengawasan yang rutin terhadap pekerjaan guru-guru, demi perbaikan ke arah yang lebih baik ke depan, dan (e) sesama guru juga harus saling mendukung dalam melaksanakan tugas.

## 3. Implikasi Motivasi Internal

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa motivasi internal memberi pengaruh secara langsung sebesar 19,5% terhadap komitmen normatif guru. Dari hasil temuan ini perlu diupayakan untuk meningkatkan motivasi internal guru di Yayasan St. Maria Berbelaskasih Sibolaga dengan cara: (a) guru-

guru harus membangun motivasi yang baik, baik dari dalam sendiri maupun dari luar sendiri. Karena motivasi ini akan berpengaruh pada tanggungjawab dan produktivitas pekerjaan, (b) kepala sekolah harus memberi motivasi baik berupa penghargaan ataupun penambahan gaji serta memperhatikan semua kebutuhan para guru, maka guru-guru akan melaksanakan pekerjaannya dengan hasil yang baik, (c) sebagai pimpinan juga harus mampu membujuk, mengayomi guru-guru untuk lebih mementingkan kepentingan sekolah di atas kepentingan pribadi, dan (d) kepala sekolah harus memberii kesempatan bagi guru untuk ikut terlibat dalam berbagai kegiatan demi pemenuhan kebutuhan para guru-guru.

### **C. Saran**

Berdasarkan simpulan dan implikasi yang diperoleh dalam penelitian ini, maka ada beberapa hal yang disarankan untuk meningkatkan komitmen normatif guru:

#### **1. Saran untuk Meningkatkan Kepemimpinan Transformasional.**

Pertama, untuk meningkatkan komitmen normatif guru, disarankan kepada pemimpin lembaga atau kepala sekolah untuk: (a) mampu menjadi agen perubahan atau mampu sebagai panutan bagi para guru-guru, (b) kepala sekolah disarankan dapat bersikap pemberani dalam hal mengambil keputusan dan juga hal menangani tantangan dari luar sekolah maupun di dalam sekolah itu sendiri, (c) kepala sekolah disarankan mampu mempercayai guru-guru dalam melakukan pekerjaan di sekolah, (d) kepala sekolah disarankan mampu sebagai penggerak bagi guru-guru untuk menyelesaikan tugas dengan baik, (e) kepala sekolah

disarankan untuk tetap belajar dengan maksud mengikuti perkembangan jaman demi kemajuan sekolah, dan (f) kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu melihat jauh ke depan atau harus visioner.

## **2. Saran untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja**

Untuk meningkatkan kepuasan kerja disarankan kepada: (a) guru-guru menganggap pekerjaan itu menarik bukan sebagai beban, melainkan ibadah, (b) kepala sekolah memperhatikan kesejahteraan guru-guru berupa gaji yang layak dengan pekerjaan yang diemban oleh setiap guru-guru, (c) kepala sekolah mempromosikan guru ke jabatan yang lebih baik lagi, (d) kepala sekolah melakukan pengawasan yang rutin terhadap pekerjaan guru-guru, demi perbaikan ke arah yang lebih baik ke depan, dan (e) guru-guru juga saling mendukung dalam melaksanakan tugas.

## **3. Saran untuk Meningkatkan Motivasi Internal**

Untuk meningkatkan motivasi internal guru disarankan kepada: (a) guru-guru mampu membangun motivasi yang baik, baik dari dalam sendiri maupun dari luar sendiri. Karena motivasi ini akan berpengaruh pada tanggung jawab dan produktivitas pekerjaan, (b) kepala sekolah harus memberi motivasi baik berupa penghargaan ataupun penambahan gaji serta memperhatikan kesejahteraan para guru, sehingga guru akan melaksanakan pekerjaannya dengan hasil yang baik, (c) kepala sekolah mampu membujuk, mengayomi guru-guru untuk lebih mementingkan kepentingan sekolah di atas kepentingan pribadi, dan (d) kepala sekolah mampu memberi kesempatan bagi guru untuk ikut terlibat dalam berbagai kegiatan demi pemenuhan kebutuhan para guru-guru.

#### 4. Saran untuk meningkatkan komitmen normatif guru.

Untuk meningkatkan komitmen normatif guru disarankan kepada Pemimpin Lembaga Yayasan Santa Maria Berbelaskasih Sibolga dan kepada kepala sekolah, agar memperhatikan kesejahteraan para Guru, memberi pelatihan *living value*, memberi penghargaan yang layak pada guru yang berprestasi, memberi kesempatan studi lanjut bagi guru yang berprestasi, promosi jabatan dan memberi peluang yang seluas-luasnya untuk pengembangan karir guru.

Kepada guru sendiri disarankan, agar memberikan yang terbaik dari dirinya untuk lembaga dan peserta didik, balasan pasti akan diterima berlipat ganda.

#### 4. Bagi para Peneliti

Kepada peneliti yang lain disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji atau mengembangkan faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi komitmen normatif guru, sehingga dapat menambah wawasan yang lebih luas lagi.