

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, temuan dan pembahasan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Semakin tinggi Motivasi Berprestasi Guru, semakin tinggi juga komitmen kerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa .
2. Iklim Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Berprestasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa. Ini menunjukkan bahwa semakin baik Iklim Sekolah, semakin baik Motivasi Berprestasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa .
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Berprestasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa. Ini menunjukkan bila semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah, maka Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa. Ini menunjukkan semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah, maka semakin tinggi Komitmen Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa .
4. Iklim Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa. Ini menunjukkan, semakin baik Iklim Sekolah, maka semakin tinggi Komitmen Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa .

5. Motivasi Berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa. Dengan perkataan lain, semakin baik Motivasi Berprestasi maka semakin baik Komitmen Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa .

5.2. Implikasi Penelitian

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Berprestasi berpengaruh untuk membentuk Komitmen Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa. Walaupun disadari penelitian ini belum sepenuhnya menjawab permasalahan yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran, karena paradigma penelitian kuantitatif tidak dapat menjangkau secara keseluruhan informasi/data yang bersifat kualitatif, seperti dari seluruh aspek yang berhubungan dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Komitmen Kerja Guru belum tergali secara kuantitatif. Meskipun Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Berprestasi merupakan variabel yang belum sepenuhnya memberikan informasi mendalam terhadap terbentuknya Komitmen Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa, namun ketiga variabel tersebut dapat dijadikan sebagai faktor determinan yang mesti dipertimbangkan.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian dalam rangka meningkatkan Komitmen Kerja Guru di Kecamatan Tanjung Morawa diajukan implikasi penelitian sebagai berikut:

1) Implikasi Teoretis

1. Simpulan penelitian yang menyatakan: (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Berprestasi, (2) Iklim Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Berprestasi, (3) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Kerja Guru, (4) Iklim Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Kerja Guru, (5) Motivasi Berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Kerja Guru. Temuan penelitian merupakan temuan tentang model teoretis Komitmen Kerja Guru yang dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya teori Komitmen Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Berprestasi. Jadi, peningkatan Komitmen Kerja Guru akan terjadi, jika Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Berprestasi ditingkatkan.

Secara teoretis: (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat meningkat melalui peningkatan kharisma kepala sekolah, kepekaan individu, kemampuan stimulasi intelektual, dan inspiratif dalam mengembangkan tujuan sekolah. (2) Iklim Sekolah ditingkatkan melalui peningkatan Lingkungan Fisik, Lingkungan sosial, Lingkungan efektif, dan Lingkungan akademik. (3) Motivasi Berprestasi guru dapat ditingkatkan melalui keterlibatan guru untuk melakukan pekerjaannya secara bertanggung jawab, memberikan Umpan balik, meyakinkan guru untuk berani mengambil resiko,

melakukan Inovasi dan kreatif, mampu memage waktu, dan selalu bekerja keras.

Dengan demikian, model teoretis Komitmen Kerja Guru yang ditemukan berdasarkan teori dan dukungan data empiris melalui pengujian hipotesis dapat memberikan jawaban teoretis terhadap permasalahan Komitmen Kerja Guru.

2) Implikasi Praktis

Simpulan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait dengan peningkatan Komitmen Kerja Guru, sehingga diajukan implikasinya sebagai berikut:

2.1 Implikasi terhadap Dinas Pendidikan

Hasil penelitian menemukan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Kerja Guru. Sehubungan dengan itu, Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang sangat berkepentingan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan Komitmen Kerja Guru, dengan melakukan pembekalan dan pelatihan kompetensi guru untuk menjadikan sekolah menjadi sekolah unggul, memberikan penghargaan, mendukung dan mendorong guru dalam kenaikan pangkat/ golongan atau peningkatan karir.

2.2. Implikasi terhadap Pengawas Sekolah

Sehubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja Guru maka Pengawas sekolah perlu memperhatikan kekuatan dan kelemahan

guru dalam penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Berprestasi dalam rangka memberikan masukan guna meningkatkan faktor tersebut. Pengawas sekolah dapat melakukan tugasnya dengan memberi supervisi klinis, membina keakraban, membangun komunikasi yang baik, sehingga dapat meningkatkan Komitmen Kerja Guru.

2.3. Implikasi terhadap Kepala Sekolah

Untuk meningkatkan Kinerja Sekolah maka dapat dilakukan dengan meningkatkan peranan guru. Untuk itu, kepala sekolah harus dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya dengan melibatkan seluruh guru dalam mengambil kebijakan untuk peningkatan kualitas sekolah, membangun komunikasi yang baik kepada semua guru dan pegawai, peduli terhadap permasalahan terutama dalam peningkatan karir guru. Selain itu, kepala sekolah perlu membangun iklim sekolah secara berkelanjutan berdasarkan etika dan nilai solidaritas, sehingga terwujud kerja sama yang baik antara guru, orang tua, dan siswa. Untuk meningkatkan Motivasi Berprestasi dapat dilakukan melalui peningkatan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, perasaan senang dalam bekerja, dan memberikan pujian atau penghargaan dari apa yang dikerjakan

2.4. Implikasi terhadap Guru

Untuk meningkatkan Komitmen Kerja Guru, maka guru harus lebih terbuka untuk mau koreksi diri guna perbaikan yang berkelanjutan. Upaya yang dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi dalam bidang ilmu

pengetahuan dan teknologi, mengikuti pendidikan lanjut dan menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

5.3. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dalam mengupayakan perbaikan-perbaikan ke arah peningkatan Komitmen Kerja Guru ke arah yang lebih baik, perlu mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang sebagai infomasi untuk dapat membuat kebijakan merencanakan program pelatihan kepada guru untuk peningkatan kemampuan dalam pengembangan mutu sekolah, pengembangan sekolah menjadi sekolah unggul, dan memberikan dukungan dan mendorong guru dalam mengikuti pendidikan lanjut bagi guru.
2. Bagi Kepala Sekolah untu melakukan perbaikan Komitmen Kerja Guru dengan mengupayakan perbaikan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah, membangun iklim sekolah yang kondusif, melibatkan guru dalam pengambian keputusan di sekolah untuk kemajuan dan prestasi sekolah dan menjalin komunikasi yang baik terhadap guru, siswa dan orangtua. Menunjukkan keteladanan akan tugas yang dapat menjadi panutan bagi guru dan warga sekolah.
3. Bagi guru
 - a) Diharapkan untuk lebih menyadari tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru yang profesional mengedepankan tuganya sebagai panggilan batin untuk mendidik dan membina siswa menjadi lebih baik.

- b) Guru harus siap melakukan perubahan dalam pembelajaran sesuai dengan tetap meningkatkan kompetensi paedagogiknya agar ketrampilan mengajarnya semakin lebih baik.
 - c) 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 dan selalu berpikir positif terhadap kritik dan saran yang diberikan kepala sekolah dan rekan guru lainnya
 - d) Guru harus meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi berprestasi, dan iklim sekolah yang pada hakikatnya adalah kondisi internal seorang guru yang mendorongnya untuk mencapai sebuah prestasi atau keberhasilan dengan selalu aktif mengembangkan diri, menambah wawasan dan pengetahuan untuk mendukung pekerjaannya dalam pembelajaran, saling berbagi pengalaman dan informasi baru mengenai hal-hal yang mendukung kegiatan PBM dan membangun empati dan solidaritas dengan sesama.
4. Bagi peneliti selanjutnya, untuk dapat sebagai bahan bandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari.