

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru pada SMP kota Sibolga dengan tingkat kecenderungan variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah termasuk dalam kategori sedang. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin baik juga kepuasan kerja guru SMP kota Sibolga.
2. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru pada SMP kota Sibolga dengan tingkat kecenderungan variabel motivasi kerja guru dalam kategori tinggi. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka semakin baik juga motivasi kerja guru SMP kota Sibolga.
3. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru pada SMP kota Sibolga dengan tingkat kecenderungan variabel kinerja guru termasuk dalam kategori sedang. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah semakin baik juga kinerja guru SMP kota Sibolga.

4. Kepuasan kerja guru berpengaruh langsung terhadap kinerja guru pada SMP kota Sibolga dengan tingkat kecenderungan variabel kepuasan kerja guru termasuk dalam kategori sedang. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja guru semakin baik juga kinerja guru SMP kota Sibolga.
5. Motivasi kerja guru berpengaruh langsung terhadap kinerja guru pada SMP kota Sibolga. Artinya semakin baik motivasi kerja guru semakin baik juga kinerja guru SMP kota Sibolga.

B. Implikasi

Implikasi penelitian dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan simpulan penelitian, di antaranya:

1. Upaya meningkatkan kepuasan kerja guru adalah dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Untuk meningkatkan kepemimpinan ini kepala sekolah harus bisa mampu memberikan kepuasan kepada guru secara psikologi, sosial, fisik dan finansialnya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk menumbuhkan persepsi yang baik dari guru adalah dengan membuat kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan kerja. Sebaiknya kepala sekolah tidak membuat keputusan yang memihak kepada seseorang atau sekelompok guru tertentu karena hal itu akan membawa kekecewaan dari guru lainnya, serta akan berpengaruh buruk terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Dengan baiknya kepala sekolah memimpin dan memperhatikan lingkungan kerjanya akan memberikan persepsi yang baik

dari guru sebagai bawahannya. Dengan baiknya kepemimpinan kepala sekolah akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari di sekolah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan persepsi yang baik dari guru, di antaranya: menjalin komunikasi yang baik dengan guru, melihat kebutuhan guru dalam pembelajaran di kelas, meningkatkan kesejahteraan guru, menggelar dialog dengan guru sebelum membuat keputusan, dan sebagainya.

2. Upaya meningkatkan motivasi kerja guru adalah dengan menciptakan kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Untuk menciptakan kepemimpinan ini kepala sekolah harus bisa memberikan motivasi kerja kepada guru dengan memiliki sifat keinginan untuk berhasil, penguasaan kerja keseriusan dalam bekerja, keinginan untuk berprestasi dan rasa tanggung jawab. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengembangkan gerakan inovatif, memberdayakan staf atau guru dan organisasi ke dalam suatu perubahan. Perubahan yang diharapkan adalah, cara berpikir, pengembangan visi, pengertian dan pemahaman tentang tujuan organisasi serta membawa ke perubahan yang terus menerus dengan pengolahan aktivitas kerja dengan memanfaatkan bakat, keahlian, kemampuan ide dan pengalaman sehingga setiap guru dan staf merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan program pembelajaran. Untuk itu diperlukan peran serta guru, dan lainnya untuk membuat program-program kerja bersama yang memberikan keuntungan

kepada semua guru. Perlu juga dijalin komunikasi yang baik pada seluruh guru, agar tidak ada rasa curiga antara satu guru dengan guru lainnya, yang nantinya akan membawa kepada ketidak harmonisan di dalam bekerja. Dengan adanya upaya ini akan memberikan motivasi bagi semua guru, dan nantinya akan memberikan persepsi yang baik terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

3. Upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan persepsi yang baik tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Untuk meningkatkan kinerja guru ini kepala sekolah harus memahami tentang kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Salah satu upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk menumbuhkan persepsi yang baik dari guru adalah dengan membuat kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan kerja. Sebaiknya kepala sekolah tidak membuat keputusan yang memihak kepada seseorang atau sekelompok guru tertentu karena hal itu akan membawa kepada kekecewaan dari guru lainnya, serta akan berpengaruh buruk terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Dengan baiknya kepala sekolah memimpin lingkungan kerjanya akan memberikan persepsi yang baik dari guru sebagai bawahannya. Dengan baiknya kepemimpinan kepala sekolah akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari di sekolah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan persepsi yang baik dari guru, di antaranya: menjalin komunikasi yang baik dengan guru, melihat

kebutuhan guru dalam pembelajaran di kelas, meningkatkan kesejahteraan guru, menggelar dialog dengan guru sebelum membuat keputusan, dan sebagainya.

4. Upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan menciptakan kepuasan kerja guru. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan lingkungan yang saling mendukung satu sama lain di antara guru. Untuk itu diperlukan peran serta guru, dan lainnya untuk membuat program-program kerja sama yang memberikan keuntungan kepada semua guru. Perlu juga dijalin komunikasi yang baik pada seluruh guru, agar tidak ada rasa curiga antara satu guru dengan guru lainnya, yang nantinya akan membawa kepada ketidak harmonisan di dalam bekerja. Dengan adanya upaya ini akan menciptakan kepuasan kerja bagi semua guru, dan nantinya akan meningkatkan kinerja guru.
5. Upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Kinerja guru sudah tentu dipengaruhi oleh motivasi kerja guru di sekolah. Semakin tinggi motivasi kerja guru untuk bekerja akan sangat mendukung kinerja guru dalam mengajar. Dengan dukungan faktor tersebut, kinerja guru akan dapat ditingkatkan.

C. Rekomendasi

Berdasarkan simpulan, maka dapat diberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, disarankan kepada kepala sekolah memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan intelektual, serta perhatian pribadi terhadap permasalahan individu warga sekolah. Kepemimpinan transformasional juga diperlukan karena pelbagai informasi terkini seyogianya dapat ditransformasikan kepada guru, tenaga administrasi, siswa, dan orang tua melalui sentuhan persuasif, psikologis dan edukatif dari kepala sekolah. Begitu juga dalam menyusun perencanaan sekolah harus merujuk kepada visi dan misi kemendiknas, kepala daerah, dinas pendidikan. Guru diharapkan untuk tidak selalu memberikan respon negatif terhadap setiap keputusan kepala sekolah, sepanjang keputusan itu dilakukan dengan dasar yang benar dan untuk kemajuan institusi. Selain itu setiap gurudiharapkan dapat mengikuti aturan yang telah ditetapkan pihak dinas pendidikan, agar tidak merasa dikorbankan oleh kebijakan kepala sekolah. Hal ini mengingatkan kepala sekolah merupakan perpanjangan tangan pihak dinas pendidikan.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, disarankan kepada dinas pendidikan, kepala sekolah, komite sekolah, masyarakat dan warga sekolah untuk memberikan rasa solidaritas antar guru yang tinggi,

memberikan kesejahteraan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, penghargaan bagi guru yang berprestasi, dan saling percaya dengan rekan sekerja untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif.

3. Untuk meningkatkan motivasi kerja guru, disarankan kepada dinas pendidikan, kepala sekolah, komite sekolah, masyarakat dan warga sekolah untuk dapat menumbuhkan semangat pada diri pribadi secara langsung, dapat mengarahkan dorongan potensi yang telah ada dalam diri guru secara positif kepada kegiatan-kegiatan yang telah ada untuk mencapai tujuan sekolah.
4. Untuk dapat meningkatkan kinerja guru diharapkan kepada dinas pendidikan, kepala sekolah, komite sekolah dan warga sekolah untuk terus memberikan motivasi secara terus menerus. Selain itu dianjurkan kepada guru untuk terus meningkatkan kemampuannya dalam mengajar. Hal yang harus dilakukan guru di antaranya, mengikuti pelatihan dan mencari informasi yang sejalan dengan bidang keahliannya.
5. Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kepuasan kerja guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru guna memperluas hasil penelitian ini.