

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Tingkat kecenderungan variabel Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Medan Baru termasuk dalam kategori sedang, Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah termasuk dalam kategori tinggi, *Personality* Guru termasuk dalam kategori sedang dan Motivasi Kerja Guru termasuk dalam kategori sedang.
2. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru pada SD Negeri Kecamatan Medan Baru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai hubungan dengan Kinerja Guru. Artinya semakin baik Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah maka semakin baik juga Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Medan Baru.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara *Personality* Guru dengan Kinerja Guru pada SD Negeri Kecamatan Medan Baru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Personality* Guru mempunyai hubungan. Artinya semakin baik *Personality* Guru maka semakin baik juga Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Medan Baru.

4. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru pada SD Negeri Kecamatan Medan Baru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Guru mempunyai hubungan. Artinya semakin baik Motivasi Kerja Guru maka semakin baik juga Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Medan Baru.
5. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Personality* dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama dengan Kinerja Guru pada SD Negeri Kecamatan Medan Baru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Personality* dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama mempunyai hubungan terhadap Kinerja Guru. Artinya semakin baik Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Personality* dan Motivasi Kerja Guru maka semakin baik juga Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Medan Baru.

B. Implikasi

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

1. Dengan diterimanya hipotesis pertama yang diajukan, maka upaya meningkatkan Kinerja Guru adalah dengan meningkatkan Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah. 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.

2. Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan kepribadian yang baik. Ini akan dapat membangkitkan kemauan untuk giat memajukan profesinya dan meningkatkan dedikasi dalam melakukan pekerjaan mendidik sehingga dapat dikatakan guru tersebut memiliki akuntabilitas yang baik. Perilaku akuntabilitas meminta agar pekerjaan itu berakhir dengan hasil baik yang dapat memuaskan atasan yang memberi tugas. Dengan demikian, kualitas kinerja para pendidik, sangat tergantung pada kondisi *personality* guru masing-masing.

Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan *Personality* Guru yang baik di antaranya : pribadi guru yang terintegrasi dengan penampilan kedewasaan yang layak diteladani, memiliki sikap dan kemampuan memimpin yang demokratis serta mengayomi siswa.

3. Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan motivasi 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.

Beberapa hal yang dapat dilakukan guru dalam menciptakan Motivasi Guru yang baik diantaranya 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.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, disarankan kepada guru untuk melihat dengan lebih bijak setiap keputusan yang diputuskan kepala sekolah. 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 guru diharapkan dapat mengikuti aturan yang telah ditetapkan pihak pengelola perguruan tinggi, agar tidak merasa dikorbankan oleh kebijakan kepala sekolah.
2. Untuk lebih meningkatkan *Personality* Guru kepada setiap guru diharapkan keinginannya untuk membina dan memperkuat sikap bertanggung jawab adalah membuat niat dan mematuhi; mencari tahu tentang yang mampu kita kerjakan berdasarkan potensi unik kita dan yang mampu dikerjakan oleh orang lain berdasarkan potensi unik mereka dan selanjutnya pekerjaan itu berakhir dengan hasil baik yang dapat memuaskan atasan yang memberi tugas.
3. Untuk meningkatkan Motivasi Kerja Guru disarankan kepada guru, serta yang terlibat di dalamnya untuk upaya pimpinan menumbuhkan semangat secara langsung dapat mengarahkan dorongan potensi yang telah ada dalam diri guru kepada kegiatan-kegiatan yang telah ada untuk mencapai tujuan sekolah.

4. Untuk dapat meningkatkan Kinerja Guru diharapkan kepada kepala 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 hubungan antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Personality* dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru guna memperluas hasil penelitian ini.