

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

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

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri di Kota Medan, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik juga kepuasan kerja pada SMK Negeri di Kota Medan.
2. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri di Kota Medan, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik juga kepuasan kerja pada SMK Negeri di Kota Medan.
3. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja pada SMK Negeri di Kota Medan, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik juga motivasi kerja pada SMK Negeri di Kota Medan.
4. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja pada SMK Negeri di Kota Medan, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik juga motivasi kerja pada SMK Negeri di Kota Medan.

5. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di Kota Medan, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik juga kinerja guru pada SMK Negeri di Kota Medan.
6. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di Kota Medan, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik juga kinerja guru pada SMK Negeri di Kota Medan.
7. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di Kota Medan, artinya semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik juga kinerja guru pada SMK Negeri di Kota Medan.
8. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di Kota Medan, artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik juga kinerja guru pada SMK Negeri di Kota Medan.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan temuan penelitian sebagaimana yang telah diuraikan memberi dapat diberikan implikasi sebagai berikut:

1. Dengan diterimanya hipotesis penelitian pertama yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri di Kota Medan, maka perlu ditingkatkan kepemimpinan kepala sekolah untuk mengoptimalkan kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kota Medan. Kepemimpinan kepala sekolah adalah

merupakan kemampuan kepala sekolah mempengaruhi, mendorong dan menggerakkan guru-guru untuk bertugas dengan sebaik mungkin dalam mencapai tujuan sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah harus melakukan upaya-upaya tertentu dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah di antaranya menciptakan iklim kerja yang kondusif dan memberikan kesempatan guru untuk tampil dalam setiap kegiatan sekolah. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, guru dapat merasa puas dengan lingkungan sekolahnya. Kepuasan ini terlihat dengan kehadiran guru yang tepat waktu di sekolah serta keinginan guru untuk mendukung setiap program sekolah. Hal lain yang perlu dilakukan kepala sekolah adalah dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk berprestasi sesuai bidang keahliannya baik di dalam maupun di luar sekolah. Dengan adanya kesempatan untuk berprestasi guru akan merasa puas dengan kepemimpinan kepala sekolah dan mendukung ini guru hadir di kepala sekolah akan membantu guru dalam menjaga kepuasan guru. Upaya dari kepala sekolah ini diharapkan dapat meningkatkan kepemimpinannya dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja guru.

2. Dengan diterimanya hipotesis penelitian kedua yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri di Kota Medan, maka perlu ditingkatkan budaya organisasi untuk mengoptimalkan kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kota Medan.

Budaya organisasi adalah merupakan keyakinan, sikap, dan perilaku keseharian setiap guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah sesuai

peraturan sekolah. Dalam hal ini perlu ditingkatkan budaya organisasi di sekolah melalui upaya-upaya tertentu dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Upaya yang dapat dilakukan di antaranya memfokuskan budaya di sekolah pada orientasi hasil kerja seseorang. Seorang guru yang telah memperoleh prestasi kerja baik, tidak harus ditinggalkan karena ketidakmampuan guru lain mengikuti prestasinya. Guru yang telah berhasil membantu guru lain yang belum berhasil, agar hubungan antar guru dapat ditingkatkan. Selain itu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengiatkan pekerjaan di sekolah pada orientasi tim kerja. Dalam hal ini budaya organisasi di sekolah ditingkatkan melalui peran kerja tim guru. Hasil kerja tim guru menjadi milik bersama yang digunakan untuk meningkatkan budaya dalam berorganisasi di sekolah. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan perkembangan budaya organisasi sekolah ke arah yang lebih baik dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja guru.

3. Dengan diterimanya hipotesis penelitian ketiga yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pada SMK Negeri di Kota Medan, maka perlu ditingkatkan kepemimpinan kepala sekolah untuk mengoptimalkan motivasi kerja guru SMK Negeri di Kota Medan. Kepemimpinan kepala sekolah adalah merupakan kemampuan kepala sekolah mempengaruhi, mendorong dan menggerakkan guru-guru untuk bertugas dengan sebaik mungkin dalam mencapai tujuan sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah harus melakukan upaya-upaya tertentu dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Upaya yang

dapat dilakukan di antaranya dengan mengikutsertakan guru dalam pembuatan keputusan di sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah mengundang setiap guru untuk hadir dalam rapat kerja program setiap awal semester untuk mendapat masukan dalam peningkatan mutu sekolah. Hal lain yang dapat dilakukan kepala sekolah adalah dengan memberikan tanggung jawab sepenuhnya kepada guru untuk mengatur dan menyelenggarakan kegiatan sekolah. Dengan adanya kepercayaan ini, motivasi guru untuk terus terlibat/bekerja di sekolah menjadi semakin baik. Upaya dari kepala sekolah ini diharapkan dapat meningkatkan kepemimpinannya dalam mendukung peningkatan motivasi kerja guru.

4. Dengan diterimanya hipotesis penelitian keempat yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada SMK Negeri di Kota Medan, maka perlu ditingkatkan budaya organisasi untuk mengoptimalkan motivasi kerja guru SMK Negeri di Kota Medan. Budaya organisasi adalah merupakan keyakinan, sikap, dan perilaku keseharian setiap guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah sesuai peraturan sekolah. Untuk meningkatkan budaya organisasi, upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kesempatan kepada semua guru untuk melakukan inovasi dalam bekerja. Dengan kesempatan yang diberikan seluruh guru terhadap guru lain dalam bekerja dapat memotivasi guru untuk terus bekerja dengan baik. Selain itu hal lain yang perlu ditingkatkan dalam menumbuhkan motivasi kerja adalah dengan membentuk tim kerja di sekolah. Dengan adanya budaya bekerja secara tim

(bersama-sama) setiap guru akan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi sekolah. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan perkembangan budaya organisasi sekolah ke arah yang lebih baik dalam mendukung peningkatan motivasi kerja guru.

5. Dengan diterimanya hipotesis penelitian kelima yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di Kota Medan, maka perlu ditingkatkan kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik juga kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan. Kepemimpinan kepala sekolah adalah merupakan kemampuan kepala sekolah mempengaruhi, mendorong dan menggerakkan guru-guru untuk bertugas dengan sebaik mungkin dalam mencapai tujuan sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah harus melakukan upaya-upaya tertentu dalam meningkatkan kinerja mengajar guru. Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah di antaranya menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi guru di sekolah. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif di sekolah, setiap guru dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Keterlaksanaan pekerjaan dengan baik akan meningkatkan kinerja guru di sekolah. Upaya lain yang dapat dilakukan kepala sekolah adalah dengan melakukan mendorong guru untuk berkreaitivitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah. Dengan adanya kesempatan dan dorongan dari kepala sekolah, guru akan termotivasi untuk terus bekerja dengan baik di sekolah. Selain itu akan timbul keinginan guru untuk terus berkreaitivitas dalam mengajar di sekolah.

Upaya dari kepala sekolah ini diharapkan dapat meningkatkan kepemimpinannya dalam mendukung peningkatan kinerja mengajar guru.

6. Dengan diterimanya hipotesis penelitian keenam yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di Kota Medan, maka perlu ditingkatkan budaya organisasi untuk mengoptimalkan kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan. Budaya organisasi adalah merupakan keyakinan, sikap, dan perilaku keseharian setiap guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah sesuai peraturan sekolah. Dalam hal ini peningkatan budaya organisasi di sekolah dapat ditingkatkan dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk melakukan inovasi dan siap dalam setiap resiko yang dihadapi saat bekerja. Dengan adanya kesempatan bagi setiap guru untuk berinovasi di sekolah, guru akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kondisi ini tentu memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja mengajar guru. Selain itu upaya lain yang dapat dilakukan adalah dengan mengembangkan tim kerja di sekolah. Pembentukan tim kerja yang sesuai dengan tujuan sekolah serta didasarkan pada kemampuan setiap guru, memberikan guru kesempatan untuk unjuk kerja di dalam tim kerjanya. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan perkembangan budaya organisasi sekolah ke arah yang lebih baik dalam mendukung peningkatan kinerja mengajar guru.

7. Dengan diterimanya hipotesis penelitian ketujuh yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di Kota Medan, maka perlu ditingkatkan kepuasan kerja untuk

mengoptimalkan kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan. Kepuasan kerja adalah merupakan keadaan emosional guru terhadap pelaksanaan tugas-tugasnya dan balasan jasa yang diperolehnya selama melaksanakan tugas di sekolah. Dalam hal ini peningkatan kepuasan kerja guru di sekolah dapat ditingkatkan dengan memberikan menciptakan kondisi sekolah yang mendukung setiap pekerjaan guru. Dukungan dari sekolah kepada guru akan memberikan kemudahan kepada guru untuk melakukan pekerjaan dengan baik sesuai tanggung jawabnya. Selain itu upaya lain yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan sifat kerjasama di antara guru di sekolah. Dukungan rekan guru dalam bekerja mutlak diperlukan setiap guru untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik di sekolah. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja ke arah yang lebih baik dalam mendukung peningkatan kinerja mengajar guru.

8. Dengan diterimanya hipotesis penelitian kedelapan yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di Kota Medan, maka perlu ditingkatkan motivasi kerja untuk mengoptimalkan kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan. Motivasi kerja adalah merupakan dorongan guru baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk terus bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuannya dalam bekerja. Dalam hal ini peningkatan kepuasan kerja guru di sekolah dapat ditingkatkan dengan memberikan apresiasi/ penghargaan kepada setiap guru yang telah menunjukkan prestasi kerjanya. Penghargaan yang diterima seorang guru sudah tentu akan memacu keinginannya untuk terus



berprestasi dengan baik di sekolah. Selain itu upaya lain yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kebebasan guru untuk mengaktualisasi diri dalam bekerja. Kebebasan dalam mengaktualisasikan diri, guru dapat memberikan segenap kemampuannya mengajarnya di sekolah. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja ke arah yang lebih baik dalam mendukung peningkatan kinerja mengajar guru.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan kajian implikasi seperti yang telah diuraikan di atas, diajukan saran untuk meningkatkan kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan sebagai berikut:

#### **1. Bagi Dinas Pendidikan**

Untuk meningkatkan kinerja guru, perlu menjadi perhatian Dinas Pendidikan Kota Medan untuk memilih dan menempatkan kepala sekolah yang berkompeten di SMK Negeri di Kota Medan. Hal ini harus dilakukan mengingat tugas dan tanggung jawab kepala sekolah yang sangat besar.

Selain itu Dinas Pendidikan Kota Medan perlu menumbuhkan budaya organisasi yang baik di setiap SMK, seperti mengadakan seminar-seminar tentang pentingnya budaya sekolah dalam mendukung tugas guru. hal lain yang tidak boleh dikesampingkan adalah melakukan upaya perbaikan dalam peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja guru di sekolah. Dengan dilakukannya peningkatan pada kepemimpinan kepala sekolah, budaya

organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, diharapkan kinerja guru di sekolah dapat dioptimalkan.

## 2. Bagi Kepala Sekolah

Perlu ditumbuhkan keinginan kepala sekolah untuk meningkatkan kepemimpinannya di sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang mendukung seluruh aktivitas di sekolah, baik yang melibatkan guru dan pegawai sekolah. Selain itu diharapkan kepala sekolah bersedia melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi guru dalam bekerja di sekolah. Dengan adanya upaya-upaya ini diharapkan kinerja guru dapat dioptimalkan.

## 3. Bagi Guru

Untuk meningkatkan kinerjanya, guru harus bersedia mendukung setiap keputusan kepala sekolah yang berhubungan dengan beban kerjanya di sekolah. Hal lain yang harus dilakukan guru adalah dengan bersedia ikut serta dalam membangun budaya sekolah yang kondusif, yang dapat mendukung pelaksanaan tugas-tugasnya di sekolah. Selain itu, guru berkeinginan untuk meningkatkan kepuasan dan motivasinya dalam bekerja sebagai guru di sekolah. Dengan adanya upaya-upaya ini diharapkan kinerjanya dapat dioptimalkan.