

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kota Langsa, artinya semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik pula motivasi kerja guru SMA Negeri di Kota Langsa.
2. Pemberian insentif berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kota Langsa, artinya semakin baik pemberian insentif pada guru maka akan semakin baik pula motivasi kerja guru SMA Negeri di Kota Langsa.
3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kota Langsa, artinya semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik pula komitmen kerja guru SMA Negeri di Kota Langsa.
4. Pemberian insentif berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kota Langsa, artinya semakin baik pemberian insentif pada guru maka akan semakin baik pula komitmen kerja guru SMA Negeri di Kota Langsa.
5. Motivasi kerja guru berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kota Langsa, artinya semakin baik komitmen kerja guru maka akan semakin baik pula komitmen kerja guru SMA Negeri di Kota Langsa.

## **5.2. Implikasi**

Berdasarkan temuan penelitian sebagaimana yang telah diuraikan, dapat diberikan implikasi sebagai berikut.

### **1. Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru melalui Peningkatan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.**

Dengan diterimanya hipotesis pertama yaitu, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja maka upaya meningkatkan Motivasi kerja guru adalah salah satunya dengan meningkatkan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Adanya Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat mendorong suasana kerjasama yang menyenangkan sehingga menjadi pendorong timbulnya Motivasi kerja guru dan keterbukaan atas kekurangan atau kelemahan yang dihadapi guru. Pada dasarnya Motivasi kerja guru merupakan faktor internal dan eksternal yang terdapat dalam diri maupun di luar diri guru untuk melakukan sesuatu yang terbaik. Oleh karena itu, dari lubuk hati guru yang paling dalam, sebaiknya guru menyadari perannya sebagai pelaksana terdepan pendidikan dan pembelajaran sehingga apabila guru sudah menyadari dengan baik, maka guru akan muncul Motivasi kerjanya dalam dirinya sehingga dalam melaksanakan Komitmen kerjanya dengan sebaik-baiknya. Untuk itu, Kepala sekolah harus melakukan koreksi dalam kepemimpinannya dan berupaya menumbuhkan kepedulian dan kebersamaan terhadap guru dengan cara melibatkan atau memberi kesempatan kepada para guru dalam pengambilan keputusan bersama-sama untuk kemajuan sekolah. Kepala sekolah perlu duduk bersama dengan guru melakukan dialog sebelum

merencanakan dan membuat suatu keputusan. Kepala sekolah perlu menciptakan komunikasi yang baik dengan para guru sebagai bawahannya, melakukan supervisi terhadap masalah-masalah yang dihadapi guru dalam pembelajaran, melihat kebutuhan guru dalam pembelajaran di kelas, dan meningkatkan kesejahteraan guru. Kepala sekolah perlu memperhatikan keterlambatan guru dalam pengusulan kepangkatan sehingga para guru berupaya meningkatkan kariernya tepat waktu dan pada akhirnya akan meningkatkan motivasi kerjanya.

## **2. Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru melalui Peningkatan Pemberian Insentif.**

Dengan diterimanya hipotesis kedua yaitu, pemberian insentif berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru maka upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru adalah dengan meningkatkan pemberian insentif pada guru. Pemberian insentif dari pemerintah adalah salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Guru yang diberikan insentif tambahan, dalam melaksanakan tugasnya akan merasa lebih dihargai sehingga lebih bersemangat. Pemberian insentif menyebabkan guru akan merasa dihargai dan diperlukan perannya di sekolah. Insentif dari pemerintah terhadap guru penting dilakukan, Terlebih lagi pada guru-guru yang berkontribusi lebih yaitu guru-guru berprestasi atau membimbing para siswanya untuk mendapatkan prestasi baik di bidang akademik maupun dibidang lainnya. Upaya ini akan mendukung guru untuk memiliki motivasi lebih untuk terus aktif melaksanakan tugasnya di sekolah. Pemberian insentif yang tepat terhadap guru dapat dilakukan melalui: memberikan bonus untuk membantu mencukupi dan memenuhi kebutuhan guru, berbuat adil terhadap

prestasi kerja yang dicapai guru, serta selalu memotivasi guru dalam setiap kesempatan. Dengan semakin baiknya pemberian insentif oleh sekolah terhadap guru akan meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah.

### **3. Upaya Peningkatan Komitmen Kerja Guru melalui Peningkatan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.**

Dengan diterimanya hipotesis ketiga yaitu, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja, maka upaya untuk meningkatkan Komitmen kerja guru adalah dengan meningkatkan indikator-indikator Komitmen kerja, yaitu kesetiaan terhadap profesi guru, keinginan yang kuat untuk tetap dalam organisasi, bertanggungjawab terhadap pekerjaan, memberikan pelayanan yang terbaik, berani menanggung resiko, bangga terhadap profesi guru, dan berusaha meningkatkan prestasi. Upaya untuk mewujudkannya adalah menciptakan terwujudnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang lebih baik. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi interpersonal yang terbuka, baik antara kepala sekolah dengan guru, maupun sesama guru sehingga tercipta rasa kebersamaan, rasa memiliki untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Komunikasi yang didasari rasa keterbukaan harus dilakukan kepala sekolah dengan mengikutsertakan guru untuk membuat program-program kerja bersama bukan hanya dengan pembantu kepala sekolah atau guru yang tertentu saja, sehingga para guru merasa memiliki dan bertanggungjawab terhadap tugasnya. Selain itu, perlu juga dilakukan kegiatan diskusi yang terprogram, baik di sekolah baik antar

sesama guru maupun dengan kepala sekolah. Adanya kegiatan itu dapat menjangkit keterbukaan dan empati di kalangan guru dan kepala sekolah.

Selain itu, kepala sekolah juga perlu memberikan perhatiannya kepada guru dengan melakukan pengawasan terhadap guru dalam melaksanakan pekerjaannya, memberikan supervisi akademik apabila guru mengalami kendala dalam tugasnya, memberikan solusi secara langsung kepada guru tidak melalui pembantu kepala sekolah. Kepala sekolah juga perlu menunjukkan rasa berempati, sehingga guru merasa bahwa kepala sekolah merupakan pimpinan yang patut untuk dijadikan panutan sehingga apa yang diarahkan dapat tercapai dengan baik. Kepala sekolah juga perlu memberikan bimbingan dengan memberdayakan serta memfasilitasi kegiatan Musyawarah Guru Mata pelajaran (MGMP) secara rutin dan terprogram dengan baik, sehingga guru termotivasi untuk mengikuti kegiatan MGMP yang merupakan wadah bagi guru untuk dapat bertukar pikiran secara terbuka dan berbagi informasi berkaitan dengan pembelajaran. Sedangkan bagi para guru diharapkan untuk tidak membuat blok-blok dalam pergaulan yang dapat memicu timbulnya konflik dan terhambatnya komunikasi sehingga berpengaruh negatif terhadap peningkatan Komitmen kerja.

#### **4. Upaya Peningkatan Komitmen Kerja Guru melalui Peningkatan Pemberian Insentif**

Dengan diterimanya hipotesis keempat yang diajukan maka upaya meningkatkan komitmen kerja adalah dengan meningkatkan pemberian insentif. Pemberian insentif dari pemerintah menyebabkan guru akan merasa dihargai dan diperlukan perannya di sekolah. Insentif dari pemerintah terhadap guru dapat

dilakukan dengan menyediakan guru lingkungan pekerjaan yang nyaman dan fleksibilitas dalam bekerja. Upaya ini akan mendukung guru untuk terus aktif melaksanakan tugasnya di sekolah. Pemberian insentif yang tepat terhadap guru dapat dilakukan melalui: memberikan bonus untuk membantu mencukupi dan memenuhi kebutuhan guru, berbuat adil terhadap prestasi kerja yang dicapai guru, serta selalu memotivasi guru dalam setiap kesempatan. Dengan semakin baiknya pemberian insentif oleh sekolah terhadap guru akan meningkatkan komitmen kerja guru di sekolah.

#### **5. Upaya Peningkatan Komitmen Kerja Guru melalui Peningkatan Motivasi Kerja Guru.**

Dengan diterimanya hipotesis kelima yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja guru, maka upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan koordinasi yang baik dengan melibatkan para guru dalam penyusunan program sekolah dan memberikan wewenang untuk merencanakan pembelajaran. Perhatian yang baik terhadap guru, akan dapat menimbulkan motivasi para guru untuk berbuat yang terbaik dalam melakukan tugas sehingga menumbuhkan komitmen dalam bekerja yang bertanggungjawab dan berkualitas. Seorang guru yang memiliki Motivasi kerja tinggi akan menunjukkan Komitmen kerjanya yang tinggi untuk meraih prestasi. Motivasi kerja guru merupakan unsur yang membentuk kebutuhan untuk berprestasi yang diwujudkan dengan berusaha memenuhi kebutuhan hidup, bekerja keras, bertanggung jawab terhadap tugas, peduli terhadap pekerjaan, keinginan meningkatkan kemampuan, melakukan kerjasama, memiliki tujuan

yang jelas, dan siap berkompetisi. Selain itu, upaya lain yang dapat dilakukan adalah memberlakukan aturan-aturan dengan tegas pada setiap guru dan warga sekolah, memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi dan hukuman bagi setiap guru yang tidak mematuhi aturan yang berlaku tanpa pandang bulu, memberikan kesempatan kepada guru dan mengikutsertakan guru mengikuti kegiatan dalam pelatihan, penataran, seminar dan lokakarya yang mendukung peningkatan kompetensi dan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sesuai dengan program atau bidang keahlian yang dimiliki guru.

### **5.3. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepada kepala sekolah disarankan untuk terus memberikan perhatian lebih terhadap kesulitan yang dihadapi guru di sekolah. Diharapkan dengan perhatian itu guru lebih termotivasi dan memiliki komitmen yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.
2. Kepada guru disarankan untuk berusaha bekerja dengan baik di sekolah. Dengan terus bekerja dengan baik dan memberikan inovasi-inovasi dalam mengajar, dengan demikian guru akan mendapatkan perhatian dari kepala sekolah sehingga akan adanya kemungkinan mendapat tambahan insentif. Selain itu guru juga akan merasa puas dengan setiap kegiatan yang dilaksanakannya di sekolah.

3. Kepala sekolah disarankan untuk menerapkan sistem penghargaan yang adil kepada guru. Guru yang mendapatkan penghargaan yang adil dari sekolah akan menunjukkan komitmen kerja yang lebih baik.
4. Kepada guru disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja di sekolah. Dalam hal ini guru dapat berusaha bekerja sebaik mungkin sehingga akan menunjukkan komitmen kerja yang baik dalam melaksanakan semua tugasnya.
5. Perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, pemberian insentif dan motivasi kerja guru SMA Negeri di Kota Langsa, mengingat komitmen kerja guru sangat dibutuhkan untuk menncapai tujuan sekolah. Selain itu perlu dikembangkan hal-hal lain yang mempunyai keterkaitan dengan komitmen kerja guru di luar dari variabel yang telah dikaji dalam penelitian ini.