

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Persepsi Tentang Manajemen Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan. Hal ini berarti bahwa apabila Persepsi Tentang Manajemen Kepala Sekolah ditingkatkan, maka kecenderungan Kepuasan Kerja akan lebih baik.
2. Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan. Hal ini berarti bahwa apabila Motivasi Kerja ditingkatkan, maka kecenderungan Kepuasan Kerja akan lebih baik.
3. Persepsi Tentang Manajemen Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan. Hal ini berarti bahwa apabila Persepsi Tentang Manajemen Kepala Sekolah ditingkatkan, maka kecenderungan Kinerja Guru akan lebih baik.
4. Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan. Hal ini berarti bahwa apabila Motivasi Kerja ditingkatkan, maka kecenderungan Kinerja Guru akan lebih baik.
5. Kepuasan Kerja guru berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan. Hal ini berarti bahwa apabila Kepuasan Guru ditingkatkan, maka kecenderungan Kinerja Guru akan lebih baik.

Berdasarkan hasil perhitungan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kepuasan kerja.

5.2. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, maka dapat diberikan sebagai implikasi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Persepsi manajemen kepala sekolah adalah pandangan seseorang tentang serangkaian proses yang dilakukan oleh kepala sekolah, berisikan perencanaan, pengorganisasian, memimpin serta mengawasi sumber daya sekolah agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga tujuan sekolah dapat tercapai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Persepsi manajemen kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru dan dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Persepsi manajemen kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. dari hasil analisis rerata indikator Persepsi manajemen kepala sekolah bahwa ada indikator yang paling kuat dan yang paling lemah yaitu pandangan tentang implementasi manajemen kepala sekolah (indikator kuat), penafsiran dan penilaian tentang implementasi manajemen kepala sekolah (indikator lemah). Berdasarkan hal ini Peningkatkan kepuasan kerja guru dan kinerja guru melalui persepsi tentang manajemen kepala sekolah dapat dilakukan dengan mengikutsertakan guru. Kepala sekolah dalam memimpin harus mampu menciptakan hubungan yang harmonis dan melibatkan guru dalam proses perencanaan, sehingga guru dapat memberi ide, dalam hal ini kepala sekolah juga dapat menyelaraskan pandangan guru dengan tujuan yang ingin dicapai. Apabila pandangan guru sudah benar maka ia dalam merencanakan pembelajaran guru akan semakin baik dalam arti kinerja akan

semakin meningkat kemudian dengan mengikutsertakan guru maka kepuasan guru juga akan meningkat karena guru merasa dihargai.

2. Motivasi kerja adalah alasan dasar seorang guru sehingga ia tergerak untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Dari hasil rerata indikator motivasi kerja bahwa ada indikator yang kuat dan indikator yang lemah yaitu tanggung jawab terhadap pekerjaan dan minat terhadap pekerjaan (indikator yang kuat) dan penghargaan diri, kepuasan dalam bekerja dan kondisi kerja (indikator lemah). Berdasarkan hal ini guru yang memiliki tanggung jawab dan minat yang tinggi terhadap pekerjaannya akan menghasilkan kepuasan dan kinerja yang tinggi. Guru yang bertanggung jawab tentu akan menyelesaikan tugas/ pekerjaannya tepat waktu, minat guru dalam pekerjaannya tentu membuat guru lebih bersemangat belajar untuk meningkatkan kemampuannya.
3. Kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis rerata indikator kepuasan kerja bahwa ada indikator yang kuat dan indikator yang lemah yaitu pengawasan, pekerjaan (indikator kuat), gaji, promosi, dan rekan kerja (indikator lemah). Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya masing masing guru dapat maksimal maka guru harus dapat merasa nyaman dalam pekerjaannya, diperlakukan adil oleh atasan,. Guru

cenderung merasa senang bila mempunyai rekan kerja yang ramah, dapat bersosialisasi dan mampu bekerja sama. Banyak waktu yang dihabiskan bersama rekan kerja, kemudian kepala sekolah sebagai pengawas juga sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja guru karena kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai pengawas dapat memberikan saran, masukan yang membangun dan dapat meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran.

5.3. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka diajukan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja guru yaitu:

1. Kepala sekolah hendaknya dapat menciptakan kerja sama yang baik dalam membimbing, mengarahkan dan mengawasi setiap guru sehingga pandangan guru terhadap implementasi manajemen yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dapat sesuai. Dalam hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan bantuan pemecahan atas kesulitan-kesulitan yang dialami guru serta melakukan perbaikan-perbaikan baik langsung maupun tidak langsung mengenai kekurangan-kekurangannya, sehingga secara bertahap sehingga pandangan guru dapat selaras dengan tujuan yang ditetapkan.
2. Guru hendaknya harus mampu meningkatkan motivasi kerjanya sehingga dapat mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi siswa di lapangan dan tujuan yang hendak dicapai, sebagai pengelola guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik,

dan sebagai evaluator guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.

3. Bagi Peneliti selanjutnya, perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang penelitian ini dengan variabel yang berbeda yang turut memberikan pengaruh terhadap Kinerja guru, mengingat adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian dan hasil yang diperoleh belum maksimal.

