

## BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian terdahulu dan hasil analisis data serta pembahasan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Novelty yang diperoleh dari besaran hasil temuan penelitian masing-masing variabel yang saling berkorelasi.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap imbalan kinerja guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh.

*Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh langsung positif terhadap imbalan kinerja guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh.

*Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh..

Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh.

*Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh.

Imbalan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh.

Motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui imbalan guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh.

*Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui imbalan guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh.

*Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi guru SMA Negeri di Kota Banda.

## 5.2. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, maka dapat dilakukan peningkatan kinerja guru SMA Negeri di Kota Banda melalui peningkatan (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah, (2) *organizational citizenship behavior*, (3) imbalan, dan (4) motivasi berprestasi.

### 5.2.1. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, *organizational citizenship behavior*, imbalan, dan motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah, *organizational citizenship behavior*, imbalan, dan motivasi berprestasi ditingkatkan. Hasil temuan dalam penelitian ini, diperoleh konsistensi dengan model teoretik yang digunakan. Hasil temuan ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari, khususnya yang berkaitan dengan kinerja guru.

### 5.2.2. Implikasi Teoretis

Kinerja guru menggambarkan telah menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Sehubungan dengan hal tersebut maka dapat dinyatakan agar kinerja guru semakin dapat ditingkatkan maka perlu diperhatikan terkait dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan di sekolah, *organizational citizenship behavior* dari guru yang berlangsung sehari-hari

berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas pokok guru, imbalan yang diterima oleh guru secara memadai, dan motivasi berprestasi guru dapat ditingkatkan. Agar kinerja guru tetap terjaga, maka perlu disinergikan kemampuan guru dalam bidang pengajaran diantaranya: melaksanakan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif, serta penilaian pembelajaran terhadap tugas pokok dan fungsinya di sekolah terus dipertahankan dan ditingkatkan. Hal ini akan dapat ditempuh melalui pelatihan-pelatihan, seminar maupun *focus group discussion* yang berkesinambungan terkait dengan peningkatan kinerja guru. Melalui kegiatan-kegiatan semacam ini dapat dipastikan bahwa kinerja guru mampu ditingkatkan.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja guru, karena melalui jalinan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara demokratis dan persuasif, maka akan mendorong para guru melaksanakan dengan penuh kesadaran dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta inovasi pembelajaran secara lebih baik, yang merupakan gambaran kinerja guru. Dengan demikian agar kinerja guru semakin meningkat melalui penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara demokratis, maka dapat melakukannya melalui rapat yang terencana dan terprogram terkait peningkatan kinerja guru.

*Organizational citizenship behavior* menunjukkan perilaku para guru adanya kepekaan dan cepat tanggap terhadap lingkungan kerja yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya dilakukan dengan baik dan dinamis akan berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerjanya. Sehingga

perlu ditingkatkan dengan menyalurkan kesukarelaan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan di sekolah secara rutin dan penuh tanggungjawab.

Demikian juga dengan imbalan sangatlah penting untuk diperhatikan, sebab berkaitan langsung dengan harkat hidup dan kebutuhan pokok sehari-hari dalam melakukan setiap kegiatan yang ada kaitannya dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru di sekolah. Secara umum jika seseorang merasa terpenuhi segala kebutuhan dirinya atas imbalan yang diterimanya, maka akan termotivasi untuk melakukan segala sesuatu khususnya yang berkaitan erat dengan kinerjanya, sehingga motivasi berprestasi guru di sekolah SMA Negeri di Kota Banda Aceh akan terpacu dan semakin dapat ditingkatkan secara maksimal.

### 5.2.3. Implikasi Praktis

Kesimpulan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait dengan peningkatan kinerja guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh, sehingga diajukan implikasinya sebagai berikut:

#### Implikasi terhadap Dinas Pendidikan Propinsi Aceh

Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, *organizational citizenship behavior*, imbalan dan motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, maka untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh, Kepala Dinas Pendidikan Propinsi Aceh selaku penanggung jawab mutu pendidikan di Kota Banda Aceh dapat melaksanakan beberapa upaya khususnya untuk meningkatkan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri, diantaranya adalah:

Membuat rencana kegiatan yang terprogram secara berkesinambungan berupa pembekalan dan pelatihan, *focus group discussion*, workshop (seminar), selektifitas calon kepala sekolah yang memiliki kompetensi

manajerial yang cukup meliputi: penyusunan dan pelaksanaan program kerja sekolah yang konkrit dan realistis, program pengawasan dan evaluasi secara priodik dan efektif, kepemimpinan sekolah yang berhasil guna, sistem informasi manajemen berkualitas dan memadai, pembimbingan PTK yang intensif, penyusunan Rancangan Kerja Anggaran Sekolah (RKAS) sesuai standar dan pembangunan nilai akreditasi sekolah serta kegiatan lainnya yang memungkinkan dapat dilakukan secara aktual dan berdaya guna.

- b. Memberikan kesempatan promosi kepada kepala sekolah yang memiliki kinerja sangat memuaskan.
- c. Mengikutsertakan kepala sekolah dalam kegiatan skala nasional yang mendukung terciptanya pemahaman dan pengetahuan baru mengenai keprofesian sebagai kepala sekolah.

#### Implikasi terhadap Kepala Sekolah

Agar kepala sekolah memiliki kinerja yang maksimal dapat dilakukan melalui mengimplementasikan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara demokratis, persuasif dan instruktif agar kondisi lingkungan sekolah tetap nyaman dan terkendali. Dengan demikian secara langsung maupun tidak langsung pengaruh *organizational citizenship behavior* menjadi terbangun dan menghidupkan suasana yang dinamis terkait dengan kinerja guru. Sehubungan dengan itu, imbalan yang diterima oleh pelaksana sekolah dapat diprogram semakin memadai dan terukur, sehingga motivasi berprestasi dapat dicapai dan ditingkatkan secara maksimal dan berkelanjutan.

#### Implikasi terhadap Guru SMA Negeri di Kota Banda Aceh

Hasil penelitian menemukan bahwa kinerja guru akan meningkat jika gaya kepemimpinan kepala sekolah, *organizational citizenship behavior*, imbalan serta motivasi berprestasi semakin baik dan ditingkatkan. Adapun upaya-upaya yang perlu ditempuh sebagai berikut:

- a. Memanfaatkan berbagai pembekalan yang diterima dalam rangka menambah khasanah ilmu pengetahuan, afeksi, dan keterampilan akan pekerjaan yang dilakukan.
- b. Melibatkan diri dalam berbagai kegiatan dan pelatihan yang dapat membangun profesionalitas dan hubungan yang baik antar rekan kerja serta terhadap pimpinan, selanjutnya turut menciptakan suasana yang menyenangkan, mengikuti rapat yang diadakan dan berani mengutarakan opini yang baik dan positif di dalam organisasi sekolah khususnya.
- c. Membantu menciptakan suasana yang aman, nyaman dan harmonis di dalam sekolah.
- d. Meningkatkan motivasi dalam berprestasi dan bersaing secara sehat terhadap pekerjaan.
- e. Memperbaiki teknik penyelesaian pekerjaan dan cara mengajar yang kurang baik dan terus menerus mengembangkan kemampuan dan keterampilan melalui berbagai hal agar dapat meningkatkan penyelesaian pekerjaan secara maksimal.

### 5.3. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian, maka dikemukakan beberapa saran bagi berbagai pihak yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan pembinaan kinerja guru, sebagaimana berikut ini.

#### 1. Bagi Dinas Pendidikan Provinsi Aceh

Hendaknya pihak Pemerintah Provinsi Aceh, melalui Dinas pendidikan Provinsi Aceh, memperlakukan jabatan kepala sekolah sebagai jabatan akademik, sehingga dalam setiap perekrutan kepala sekolah melalui uji kompetensi dan atas dasar keprofesionalannya. Melakukan mekanisme seleksi pengangkatan jabatan kepala sekolah dengan ketat dan anti korupsi,

sehingga calon kepala sekolah yang akan diangkat memiliki kualitas yang baik dalam bidang kepemimpinan terutama pada sektor pendidikan.

Selanjutnya, hendaknya memberikan pembekalan pengetahuan secara teoritis dan penerapannya kepada kepala sekolah tentang bagaimana untuk penginspirasi guru, menstimulasi intelektual guru, dan memberikan penghargaan sepadan atas prestasinya dengan hasil yang dicapai. Selain itu, menjadikan program prioritas pembinaan kepala sekolah dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya kepala sekolah yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja guru.

## 2. Bagi Kepala Sekolah

Hendaknya kepala sekolah memberikan petunjuk kerja kepada para guru agar dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih mudah. Selanjutnya, berusaha menghindari melakukan peneguran di depan umum apabila ada guru yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya serta terus membimbing agar guru lebih nyaman dalam bekerja. Selain itu pula, hendaknya memperbaiki dan mempertahankan pola yang sudah baik selama ini dan meningkatkan nilai-nilai gaya kepemimpinan yang positif agar dapat meningkatkan motivasi berprestasi yang sekaligus meningkatkan kinerja guru. Mengaktualisasikan diri agar senantiasa mempertahankan dan meningkatkan motivasi berprestasi guru dengan melakukan *treatment* yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan kecocokan dari bidang pekerjaan masing-masing. Agar suasana rileks dan bersahabat maka perlu diadakan liburan bersama sesekali sebagai bagian dari pendekatan hubungan kekeluargaan dalam mempererat tali persaudaraan sehingga bisa membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dijalankan tetapi tetap mengacu pada norma dan aturan yang berlaku.

## 3. Bagi Guru

Hendaknya guru turut berperan aktif dalam menjaga kestabilan kondisi atau suasana organisasi yang baik, berupaya membangun kompetisi yang sehat dalam tim kerja, menjalin komunikasi yang baik terhadap rekan kerja dengan cara mau memberikan bantuan kepada guru yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya, mampu mendesain teknik penyelesaian pekerjaannya agar lebih menarik sehingga mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan mencapai target yang diharapkan secara efektif dan efisien. Selain itu, bersedia mendengarkan pendapat dari guru lain saat berdiskusi baik formal (forum diskusi, rapat, dan sebagainya) maupun nonformal, serta memiliki kemampuan membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja di sekolah.

Bagi peneliti yaitu:

Dapat menambah khasanah (wawasan) dalam mengembangkan potensi diri dan penerapan manajemen pendidikan, serta menjadi bahan masukan untuk pengembangan strategi dan implementasi program pengelolaan dan peningkatan kinerja guru dimasa mendatang.