

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pengajuan hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Hal ini dapat diketahui dari hasil hitung analisis jalur antara kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan motivasi kerja guru sebesar 0,395. Dengan nilai $\rho_{31} = 0,395$ diperoleh harga $t_{hitung} = 4,534$. Harga ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N=115$ pada taraf 5% $= 1,560$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya. Besar pengaruh langsung dari variabel kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap motivasi kerja adalah 15,63%.
2. Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi dengan motivasi kerja guru sebesar 0,350. Dengan nilai $\rho_{32} = 0,350$ diperoleh harga $t_{hitung} = 3,946$. Harga ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N=115$ pada taraf 5% $= 1,560$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya. Besar pengaruh langsung dari variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru adalah 12,31%.
3. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap komitmen afektif guru. Hal ini dapat diketahui dari hasil hitung analisis jalur antara kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan komitmen afektif guru sebesar 0,280. Dengan nilai $\rho_{41} = 0,280$ diperoleh harga $t_{hitung} = 3,077$. Harga ini

dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N=115$ pada taraf 5% =1,560. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap komitmen afektif guru dapat diterima dan teruji kebenarannya. Besar pengaruh langsung dari variabel kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap komitmen afektif guru adalah 7,86%.

4. Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen afektif guru.

Hal ini dapat diketahui dari hasil hitung analisis jalur antara budaya organisasi dengan komitmen afektif guru sebesar 0,294. Dengan nilai $\rho_{42} = 0,294$ diperoleh harga $t_{hitung} = 3,145$. Harga ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N=115$ pada taraf 5% =1,560. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen afektif guru dapat diterima dan teruji kebenarannya. Besar pengaruh langsung dari variabel budaya organisasi terhadap komitmen afektif guru adalah 8,18%.

5. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi kerja terhadap

komitmen afektif guru. Hal ini dapat diketahui dari hasil hitung analisis jalur antara motivasi kerja dengan komitmen afektif guru sebesar 0,233. Dengan nilai $\rho_{43} = 0,233$ diperoleh harga $t_{hitung} = 2,522$. Harga ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N=115$ pada taraf 5% =1,560. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif guru dapat diterima dan teruji kebenarannya. Besar pengaruh langsung dari variabel motivasi kerja terhadap komitmen afektif guru adalah 5,42%.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi penelitian dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian. Upaya untuk meningkatkan komitmen guru perlu upaya meningkatkan kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja. Komitmen afektif pada diri guru akan tumbuh jika adanya perlakuan khususnya kepemimpinan kepala sekolah yang memperhatikan, memberikan arahan membuat kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan guru dalam melaksanakan tugas mengajar di sekolah.

Lembaga pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah-sekolah pada umumnya. Jalur pendidikan ini mempunyai jenjang pendidikan yang jelas, mulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, sampai pendidikan tinggi. Ada beberapa jenis pendidikan, diantaranya yaitu pendidikan dasar, menengah, dan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan dan keterampilan demi kepentingan masa depan.

Guru sebagai salah satu unsur penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah harus memiliki komitmen. Komitmen guru terhadap pekerjaan didefinisikan sebagai hubungan psikologis antara seseorang dan pekerjaannya yang berdasarkan reaksi afektif terhadap pekerjaan tersebut. Guru yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang kuat terutama dalam mengajar akan mengidentifikasi dan memiliki perasaan yang kuat terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang komitmennya rendah. Hubungan emosional terhadap pekerjaan memberikan gambaran perilaku kerja guru dalam mengajar adalah sesuai dan menentukan keinginan untuk tetap bertahan dan meningkatkan kemampuannya dalam mengajar.

Hasil penelitian ini jika diterapkan dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah, khususnya berkaitan dengan komitmen guru terhadap tugas mengajarnya merupakan perspektif yang multidimensional yang berupa pengembangan dari teori komitmen organisasi. Dalam pendekatan multidimensional, komitmen guru terhadap tugas mengajar seperti halnya komitmen organisasi memberikan pemahaman yang kompleks mengenai keterikatan guru dengan pekerjaannya.

Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar. Jika komitmen guru terhadap organisasi rendah, maka akan terjadi kemangkiran guru yang akan berimplikasi negatif pada prestasi belajar siswa. Karena siswa harus selalu beradaptasi kembali dengan guru baru yang mengajarnya. Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Komitmen guru terhadap organisasi khususnya sekolah tempat bekerja berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas guru pada sekolah dengan meningkatkan kemampuannya untuk mencapai tujuan sekolah.

C. Saran

Berdasarkan uraian dalam simpulan dan implikasi hasil penelitian maka dapat diberikan beberapa saran antara lain:

Berdasarkan uraian dalam simpulan dan implikasi hasil penelitian maka dapat diberikan beberapa saran antara lain:

1. Kepala sekolah lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya di sekolah termasuk dalam melaksanakan kepemimpinan partisipatif sehingga lebih meningkatkan profesionalisme guru dalam mengajar.

2. Para guru hendaknya berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan diri dengan mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan profesionalitas kerja dalam mengajar.
3. Bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian dengan melibatkan lebih banyak lagi variabel prediktor dan responden, sehingga aspek lain yang diduga memiliki hubungan dengan penelitian ini dapat dianalisis sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih sempurna.

