

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif antara supervisi akademik kepala sekolah (X_1) terhadap motivasi kerja (X_3), artinya semakin baik supervisi akademik kepala sekolah maka semakin baik juga motivasi kerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Area.
2. Terdapat pengaruh langsung positif antara kepuasan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja mengakibatkan terjadinya peningkatan motivasi kerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Area.
3. Terdapat pengaruh langsung positif antara supervisi akademik kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (X_4). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan supervisi akademik kepala sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Area.
4. Terdapat pengaruh langsung positif antara kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (X_4). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Area.
5. Terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (X_4). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja

mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Medan Area.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, akan membawa implikasi sebagai berikut:

1. Upaya peningkatan kinerja guru melalui supervisi akademik kepala sekolah

Supervisi akademik kepala sekolah telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif dengan kinerja guru. Hal ini bermakna bahwa kinerja guru akan mengalami peningkatan apabila didukung dengan supervisi akademik kepala sekolah yang baik dan berkelanjutan. Penting bagi semua komponen sekolah khususnya kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah untuk meningkatkan supervisi akademik kepala sekolah yang baik dan berkelanjutan. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel supervisi akademik kepala sekolah diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 92 responden atau 57,86 % dan 0 responden atau 0 % dalam kategori rendah. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan dan peningkatan supervisi akademik kepala sekolah yang ada di sekolah untuk mengembangkan kemampuannya dan potensinya dalam memahami akademik seperti meningkatkan kualitas pembelajaran, kualitas siswa, dan kualitas sekolah. Implikasinya kepala sekolah dan guru memicu dan menggerakkan terjadinya perubahan pada unsur-unsur yang terkait dengan peningkatan kualitas pembelajaran yang melibatkan guru sebagai peranan penting dalam pembelajaran, dan semakin aktif supervisi

diberikan atau diterapkan kepada guru maka semakin baik pula kinerja guru dalam pembelajaran.

2. Upaya peningkatan kinerja guru melalui kepuasan kerja

Kepuasan kerja telah terbukti memiliki pengaruh yang positif dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel kecerdasan diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 93 responden atau 58,50 % dan 0 responden atau 0 % dalam kategori rendah. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan kepuasan kerja guru agar pada masa yang akan datang secara keseluruhan akan dapat meningkatkan kinerja guru. Guru yang mencerminkan sikap dan perasaan senang, suka, tidak mengeluh, dan respon positif terhadap pekerjaannya.

Seorang guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap bertanggung jawab dan perilaku disiplin, positif yang dapat diwujudkan dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya seorang guru yang merasa tidak puas terhadap tugas-tugasnya akan menunjukkan sikap/perilaku yang tidak bertanggung jawab dapat dilihat dari rendahnya disiplin kerja. Implikasinya kepuasan kerja dapat direfleksikan melalui sikap positif atau negatif yang dilakukan seorang guru terhadap pekerjaannya. Guru akan merasa tidak nyaman jika dibohongi, dan diperlakukan tidak adil. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang baik dengan cara (a) guru diharapkan dapat bekerja secara mental menantang artinya guru akan lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan pada dirinya sendiri untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan, (b) kepala

sekolah perlu memperlakukan guru secara adil misalnya dalam pemberian gaji, penghargaan, pemberian tugas, sebab pada umumnya guru menginginkan perlakuan yang adil dari pimpinan, (c) kepala sekolah perlu memperhatikan kondisi kerja yang mendukung, artinya guru peduli terhadap lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah pelaksanaan tugasnya, (d) memanfaatkan gaji bulanan atau intensif yang ada dengan sebaik-baiknya.

3. Upaya peningkatan kinerja guru melalui motivasi kerja guru

Motivasi kerja telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil uji kecenderungan data variabel motivasi kerja diperoleh data mayoritas guru pada kategori cukup yaitu 85 responden atau 53,46 % dan 0 responden atau 0 % dalam kategori rendah. Berdasarkan hal ini perlu adanya upaya perbaikan motivasi kerja guru. Untuk meningkatkan kinerja guru melalui motivasi kerja, semua komponen di sekolah seperti kepala sekolah, komite sekolah, dan semua guru juga harus ikut terlibat. (a) Kepala sekolah yang sebagai pemimpin merupakan orang yang turut menentukan motivasi kerja guru terutama menyangkut kebijakan yang berkenaan dengan kelangsungan sistem organisasi, pemberian kompensasi, penghargaan dan hal lainnya, serta kepala sekolah perlu memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada guru untuk melaksanakan tugasnya (b) komite sekolah bersama dengan kepala sekolah merencanakan kompensasi kepada guru-guru yang menunjukkan pekerjaan dan prestasi yang baik. Dengan upaya bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, berani

mengambil resiko, berusaha mengambil umpan balik, berusaha melakukan sesuatu yang inovatif dan kreatif dalam pembelajaran, tepat waktu datang dan menyelesaikan tugas, bekerja keras meningkatkan kinerja.

4. Upaya peningkatan kinerja guru melalui supervisi akademik kepala sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Supervisi akademik kepala sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara bersama dengan kinerja guru. Hal ini bermakna bahwa kepala sekolah masih perlu mencermati tiga unsur penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah yang dipimpinnya. Ketiga unsur tersebut adalah supervisi akademik kepala sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja guru. Untuk itu agar dapat meningkatkan kinerja guru maka diperlukan supervisi akademik kepala sekolah yang baik, kepuasan kerja guru yang tinggi dan motivasi kerja yang tinggi dari semua guru dengan upaya pemberian tugas yang jelas dan adil, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, keamanan dalam melaksanakan tugas, semangat guru dalam mengajar, keluwesan organisasi, kesadaran diri, pengelolaan diri, kemampuan memotivasi diri, empati, keterampilan sosial, bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, berani mengambil resiko, berusaha mengambil umpan balik, berusaha melakukan sesuatu yang inovatif dan kreatif dalam pembelajaran, tepat waktu datang dan menyelesaikan tugas, dan bekerja keras meningkatkan kinerja.

C. Saran

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

1. Kepala sekolah hendaknya:

- a) Menjaga suasana sekolah yang baik dan kondusif dengan menciptakan kondisi saling menghargai, menghormati, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dan warga sekolah serta mampu menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah, serta dengan pemberian tugas yang jelas dan adil, hubungan imbalan dan hukum yang pasti, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, tekanan pada prestasi, tekanan pada pelatihan dan pengembangan, keamanan dalam melaksanakan tugas, keterbukaan pengakuan dan umpan balik, semangat guru dalam mengajar.
- b) Melibatkan guru dalam mencari solusi bagi permasalahan yang sedang dihadapi oleh sekolah serta memberikan kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri.

2. Guru hendaknya:

- a) Membangun kerja sama, komunikasi yang terbuka, dan hubungan yang harmonis bagi sesama guru, sehingga apabila salah seorang guru menghadapi kesulitan dapat didiskusikan dan diselesaikan secara bersama dan selalu berpikir positif terhadap kritik dan saran yang diberikan kepala sekolah dan rekan guru lainnya.
- b) Guru harus meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi kerja, kepuasan kerja yang pada hakikatnya adalah kondisi internal seorang

guru yang mendorongnya untuk mencapai sebuah prestasi atau keberhasilan dengan selalu aktif mengembangkan diri, menambah wawasan dan pengetahuan untuk mendukung pekerjaannya dalam pembelajaran, saling membagi pengalaman dan informasi baru mengenai hal-hal yang mendukung kegiatan PBM dan membangun empati dan solidaritas dengan sesama.

3. Dinas pendidikan hendaknya:

- a) Mendukung dan memberi kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri seperti memberi kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- b) Rutin melakukan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru
- c) Memberikan *reward* kepada guru yang berprestasi, sebagai motivasi bagi guru yang bersangkutan dan bagi guru yang lain.

4. Bagi peneliti lain, 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.