

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

1. Terdapat pengaruh langsung positif antara persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang sebesar 19,4 %, dan pengaruh tak langsung sebesar 4% diluar persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, hal ini menandakan bahwa semakin tinggi persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula motivasi kerja di SMP Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang.
2. Terdapat pengaruh langsung positif antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SMP Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang sebesar 6,8 %, dan pengaruh tak langsung sebesar 3% diluar budaya organisasi, hal ini menandakan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru di SMP Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang.
3. Terdapat pengaruh langsung positif antara persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang sebesar 7,3 %, dan pengaruh tak langsung sebesar 2% diluar persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, hal ini menandakan bahwa semakin tinggi persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru di SMP Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang.

4. Terdapat pengaruh langsung positif antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang sebesar 5,8 %, dan pengaruh tak langsung sebesar 3% diluar budaya organisasi, hal ini menandakan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja guru di SMP Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang.
5. Terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang sebesar 23 %, dan sisanya sebesar 0,2% diluar motivasi kerja, hal ini menandakan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru di SMP Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, maka diberikan upaya-upaya sebagai implikasi penelitian sebagai berikut:

1. Upaya peningkatan motivasi kerja melalui peningkatan persepsi kepemimpinan kepala sekolah guru.

Untuk meningkatkan motivasi kerja, diperlukan peningkatan persepsi kepemimpinan kepala sekolah, melalui sikap dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang baik, misalnya dalam mengarahkan, mengajak, dan memotivasi guru. Dengan adanya perubahan sikap yang baik dari kepala sekolah, maka gurupun akan semakin termotivasi dalam bekerja.

2. Upaya peningkatan motivasi kerja melalui peningkatan budaya organisasi.

Untuk meningkatkan motivasi kerja, diperlukan budaya organisasi yang baik di sekolah, dimana guru secara bersama-sama membangun dengan ikhlas nilai dan norma yang positif yang layak diteladani oleh seluruh warga sekolah. Dengan terwujudnya nilai dan norma ini di sekolah, maka guru akan termotivasi dalam bekerja.

3. Peningkatan kinerja guru melalui peningkatan persepsi kepemimpinan kepala sekolah.

Untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan peningkatan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, melalui perbuatan-perbuatan dan tingkah laku kepala sekolah dalam membimbing, mengarahkan, mengawasi dan memotivasi guru. Bila persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah meningkat, maka gurupun akan menunjukkan kinerjanya yang lebih baik pula.

4. Peningkatan kinerja guru melalui peningkatan budaya organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan peningkatan budaya organisasi, melalui sikap dan perilaku guru yang baik dalam membangun nilai dan norma di sekolah. Dengan adanya nilai dan norma yang baik dilaksanakan secara bersama-sama, guru akan menunjukkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5. Upaya peningkatan kinerja guru melalui peningkatan motivasi kerja.

Untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru, melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan serta aktualisasi diri. Guru yang telah terpenuhi kebutuhannya, dia akan bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh, sehingga apa yang dicita-citakan akan tercapai.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi, maka disarankan kepada:

Dinas Pendidikan tentang :

1. Persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, sebaiknya Dinas Pendidikan melakukan tes persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah saat penerimaan calon-calon guru dan merupakan syarat yang paling penting dalam kelulusannya dan kepada guru yang sudah diterima untuk tetap diberikan tes tentang persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam menempatkan tugasnya sebagai guru ataupun sebagai tugas tambahan.
2. Budaya organisasi sekolah, sebaiknya Dinas Pendidikan ikut membangun budaya organisasi di sekolah binaannya, dengan menunjukkan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan nilai dan norma yang baik.
3. Motivasi kerja, sebaiknya Dinas Pendidikan memberikan motivasi kepada guru dengan memperhatikan pemenuhan kebutuhan guru. Dengan memberikan insentif yang layak dan mengangkat atau memberikan tugas tambahan berdasarkan prestasi yang dimiliki guru.

Kepala Sekolah tentang:

1. Persepsi kepemimpinan kepala sekolah, sebaiknya kepala sekolah memahami tugasnya sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, mampu merencanakan, mengorganisasi, memotivasi, mengarahkan dan mengawasi guru dengan baik.
2. Budaya organisasi, sebaiknya kepala sekolah ikut membangun budaya organisasi di sekolah dengan memberikan contoh dan teladan, sehingga guru akan meniru perilakunya.

3. Motivasi kerja, sebaiknya kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru, dengan memperhatikan kebutuhannya, misalnya dalam pemberian tugas tambahan berdasarkan prestasi yang dimiliki dan memberikan prioritas kenaikan pangkat bagi yang berprestasi.

Guru tentang :

1. Persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, sebaiknya guru memperbaiki persepsinya terhadap kepala sekolah, dengan memandang dan menumbuhkan sifat berpikir positif.
2. Budaya organisasi, sebaiknya guru secara bersama-sama menumbuhkan dan membangun nilai dan norma yang baik di sekolah dengan menunjukkan sikap dan perilakunya yang baik.
3. Motivasi kerja, sebaiknya guru juga membangun motivasi dari dirinya dalam bekerja, jangan hanya termotivasi karena pengaruh dari luar, sehingga ketika tidak ada yang memotivasi dari luar, maka akan tetap bekerja dengan baik.

Peneliti lain, yaitu supaya dapat menjadi bahan pertimbangan baginya dalam mengembangkan penelitian tentang meningkatkan kinerja guru di luar variabel persepsi kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja.