

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara, artinya semakin baik persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik juga motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara, artinya semakin baik pengembangan karir maka semakin baik juga motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara, artinya semakin baik persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik juga kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara, artinya semakin baik

pengembangan karir maka semakin baik juga kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara.

5. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara, artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik juga kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara.

B. Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian sebagaimana yang telah diuraikan memberi dapat diberikan implikasi sebagai berikut:

1. Dengan diterimanya hipotesis penelitian pertama yakni terdapat pengaruh langsung antara persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara, maka perlu ditingkatkan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah untuk mengoptimalkan motivasi kerja SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara. Persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah mempengaruhi, mendorong dan menggerakkan guru-guru untuk bertugas dengan sebaik mungkin dalam mencapai tujuan sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah harus melakukan upaya-upaya tertentu dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Upaya yang dapat dilakukan di antaranya dengan mengikutsertakan guru dalam pembuatan keputusan di sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah mengundang setiap guru untuk hadir dalam rapat kerja program setiap awal semester untuk mendapat masukan dalam peningkatan mutu sekolah. Hal lain yang dapat

dilakukan kepala sekolah adalah dengan memberikan tanggung jawab sepenuhnya kepada guru untuk mengatur dan menyelenggarakan kegiatan sekolah. Dengan adanya kepercayaan ini, motivasi guru untuk terus terlibat/bekerja di sekolah menjadi semakin baik. Upaya dari kepala sekolah ini diharapkan dapat meningkatkan kepemimpinannya dalam mendukung peningkatan motivasi kerja guru.

2. Dengan diterimanya hipotesis penelitian kedua yakni terdapat pengaruh langsung antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara, maka perlu ditingkatkan pengembangan karir untuk mengoptimalkan motivasi kerja SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pengembangan karir merupakan suatu rangkaian peningkatan jabatan yang ditempati guru selama ia bekerja di instansi/organisasinya. Seorang guru yang diperhatikan sekolah pengembangan karirnya akan meningkatkan motivasi kerjanya di sekolah. Adanya kemajuan berkarier yang diberikan kepada guru di sekolah memberikan kepastian perkembangan pekerjaannya di sekolah. Dengan mendapat pengembangan karir di sekolah guru merasa bahwa ia dibutuhkan sekolah. Dalam berkarier di sekolah, seorang guru harus sadar bahwa peningkatan karir hanya dapat diperoleh bila ia menunjukkan minat yang tinggi terhadap pekerjaannya. Untuk itu, sekolah harus memberikan kesempatan kepada guru-guru yang menunjukkan motivasi kerja tinggi dengan memberikan jabatan-jabatan yang ada di sekolah, seperti menjadi wakil

kepala sekolah, wali kelas, kepala laboratorium/ perpustakaan, pemberian bonus pekerjaan, dan sebagainya.

3. Dengan diterimanya hipotesis penelitian ketiga yakni terdapat pengaruh langsung antara persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara, maka perlu ditingkatkan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik juga kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara. Persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah mempengaruhi, mendorong dan menggerakkan guru-guru untuk bertugas dengan sebaik mungkin dalam mencapai tujuan sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah harus melakukan upaya-upaya tertentu dalam meningkatkan kinerja mengajar guru. Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah di antaranya menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi guru di sekolah. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif di sekolah, setiap guru dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Keterlaksanaan pekerjaan dengan baik akan meningkatkan kinerja guru di sekolah. Upaya lain yang dapat dilakukan kepala sekolah adalah dengan melakukan mendorong guru untuk berkeaktifan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah. Dengan adanya kesempatan dan dorongan dari kepala sekolah, guru akan termotivasi untuk terus bekerja dengan baik di sekolah. Selain itu akan timbul keinginan guru untuk terus berkeaktifan dalam mengajar di sekolah. Upaya dari kepala sekolah ini diharapkan dapat meningkatkan kepemimpinannya dalam mendukung peningkatan kinerja mengajar guru.

4. Dengan diterimanya hipotesis penelitian keempat yakni terdapat pengaruh langsung antara pengembangan karir terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara, maka perlu ditingkatkan pengembangan karir untuk mengoptimalkan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pengembangan karir merupakan suatu rangkaian peningkatan jabatan yang ditempati guru selama ia bekerja di instansi/ organisasinya. Seorang guru yang diperhatikan sekolah pengembangan karirnya akan meningkatkan kinerjanya di sekolah. Adanya kemajuan berkarier yang diberikan kepada guru di sekolah memberikan kepastian perkembangan pekerjaannya di sekolah. Dengan mendapat pengembangan karir di sekolah guru merasa bahwa ia dibutuhkan sekolah. Dalam berkarier di sekolah, seorang guru harus sadar bahwa peningkatkan karier hanya dapat diperoleh bila ia menunjukkan minat yang tinggi terhadap pekerjaannya. Untuk itu, sekolah harus memberikan kesempatan kepada guru-guru tersebut dengan memberikan jabatan-jabatan yang ada di sekolah, seperti menjadi wakil kepala sekolah, wali kelas, kepala laboratorium/ perpustakaan, pemberian bonus pekerjaan, dan sebagainya.
5. Dengan diterimanya hipotesis penelitian kelima yakni terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara, maka perlu ditingkatkan motivasi kerja untuk mengoptimalkan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara. Motivasi kerja merupakan dorongan guru baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk terus bekerja sebaik

mungkin untuk mencapai tujuannya dalam bekerja. Dalam hal ini sekolah harus memperhatikan motivasi kerja di sekolah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan di antaranya memberikan umpan balik atas setiap pekerjaan yang telah dilakukan guru di sekolah. Umpan balik atas setiap pekerjaan memberikan guru informasi menyeluruh tentang kelebihan dan kelemahannya dalam bekerja. Dengan adanya umpan balik yang tepat, guru dapat memperbaiki cara bekerjanya di sekolah, yang nantinya dapat menentukan komitmen guru untuk terus di sekolah. Upaya yang dapat dilakukan sekolah dalam memberikan umpan balik yang tepat pada guru di antaranya: mengadakan evaluasi rutin terhadap kegiatan mengajar guru di sekolah, memberikan pemecahan terhadap permasalahan mengajar yang terjadi pada guru, dan sebagainya. Selain itu, peningkatan motivasi kerja di sekolah dapat juga dilakukan dengan meminta guru melakukan pekerjaannya secara inovatif. Pekerjaan yang dilakukan guru secara inovatif membawa guru kepada keinginan untuk terus mengajar dengan baik. Tindakan inovatif juga membawa guru kearah pembelajaran yang lebih baik, yang nantinya memberikan guru kesenangan untuk terus berkarir di sekolah. Upaya yang dapat dilakukan sekolah dalam meningkatkan sikap inovatif guru dalam bekerja adalah dengan mendorong guru untuk mencoba hal-hal baru dalam pembelajaran di kelas, memotivasi guru untuk menuangkan ide-ide kreatifnya untuk perbaikan pembelajaran di kelas, dan sebagainya.

C. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan kajian implikasi seperti yang telah diuraikan di atas, diajukan saran untuk meningkatkan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan

Untuk meningkatkan kinerja guru, perlu menjadi perhatian Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara untuk memilih dan menempatkan kepala sekolah yang berkompeten di SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hal ini harus dilakukan mengingat tugas dan tanggung jawab kepala sekolah yang sangat besar. Selain itu Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara perlu menumbuhkan pengembangan karir yang baik di setiap SMA, seperti mengadakan seminar-seminar tentang pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam mendukung tugas guru. hal lain yang tidak boleh dikesampingkan adalah melakukan upaya perbaikan dalam peningkatan motivasi kerja guru di sekolah. Dengan dilakukannya peningkatan pada kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan karir, dan motivasi kerja, diharapkan kinerja guru di sekolah dapat dioptimalkan.

2. Bagi Kepala Sekolah

Perlu ditumbuhkan keinginan kepala sekolah untuk meningkatkan kepemimpinannya di sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang mendukung seluruh aktivitas di sekolah, baik yang melibatkan guru dan pegawai sekolah. Selain itu diharapkan kepala sekolah bersedia melakukan berbagai upaya yang dapat

meningkatkan motivasi guru dalam bekerja di sekolah. Dengan adanya upaya-upaya ini diharapkan kinerja guru dapat dioptimalkan.

3. Bagi Guru

Untuk meningkatkan kinerjanya, guru harus bersedia mendukung setiap keputusan kepala sekolah yang berhubungan dengan beban kerjanya di sekolah. Hal lain yang harus dilakukan guru adalah dengan bersedia ikut serta dalam membangun lingkungan kerja di sekolah yang kondusif, yang dapat mendukung pelaksanaan tugas-tugasnya di sekolah. Selain itu, guru berkeinginan untuk meningkatkan karier dan motivasinya dalam bekerja sebagai guru di sekolah. Dengan adanya upaya-upaya ini diharapkan kinerjanya dapat dioptimalkan.

4. Perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam untuk melihat pengaruh persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan karir, motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara, mengingat kinerja guru sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik bagi siswa. Selain itu perlu dikembangkan hal-hal lain yang mempunyai keterkaitan dengan kinerja guru di luar dari variabel yang telah dikaji dalam penelitian ini.