

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi terhadap Kinerja Guru dimodersi oleh kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur. Kolerasi Indikator yang berpengaruh terhadap variabel Kepemimpinan kepala sekolah yaitu fungsi Motivator. Dengan perkataan lain, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, semakin tingginya kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur.
2. Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur. Kolerasi Indikator yang berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja yaitu kerja keras. Dengan perkataan lain, semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin tingginya kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur.
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur. Kolerasi Indikator yang berpengaruh terhadap variabel Kepemimpinan kepala sekolah yaitu fungsi Motivator. Dengan perkataan lain, semakin baik kepemimpinan

kepala sekolah, semakain tinggi kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur.

4. Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur. Kolerasi Indikator yang berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja yaitu kerja keras. Dengan perkataan lain, semakin tinggi Motivasi Kerja guru, semakain tinggi kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur.
5. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur. Kolerasi Indikator yang berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja yaitu Penghargaan. Dengan perkataan lain, semakin tinggi kepuasan kerja guru, semakain tinggi kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur.

5.2 Impikasi

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, maka dapat dirumuskan beberapa implikasi hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah telah teruji memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang kuat dan efektif memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja para guru di sekolah. Seorang kepala sekolah yang memahami dan menghargai peran penting guru dalam proses pendidikan akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan

memotivasi. Melalui komunikasi yang terbuka dan saling mendengarkan, kepala sekolah dapat memahami kebutuhan, aspirasi, dan tantangan yang dihadapi oleh guru-guru di sekolah. Dengan memperhatikan kebutuhan ini, kepala sekolah dapat memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk membantu guru dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif. Kepala sekolah yang memberikan pengakuan dan apresiasi atas kontribusi dan prestasi para guru juga akan meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja mereka. Selain itu, kepala sekolah yang memberikan peluang pengembangan profesional dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan sekolah akan meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab para guru terhadap proses pembelajaran. Dalam lingkungan kerja yang positif dan mendukung ini, para guru akan merasa termotivasi, memiliki perasaan kepuasan yang tinggi, dan cenderung bertahan dalam profesi mereka. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah yang memperhatikan kepuasan kerja guru memiliki dampak yang signifikan dalam menciptakan iklim kerja yang positif, produktif, dan berkelanjutan di sekolah.

2. Motivasi kerja guru telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru. Ketika guru merasa termotivasi dalam pekerjaan mereka, mereka akan lebih bersemangat, antusias, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan mereka. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk terus belajar, mengembangkan keterampilan, dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Hal ini

membawa perasaan pencapaian dan kepuasan pribadi dalam memberikan dampak positif pada siswa dan mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan rasa keterhubungan dan kepuasan dalam hubungan sosial di lingkungan kerja. Guru yang merasa didukung, diakui, dan dihargai oleh kepala sekolah dan rekan kerja akan merasa lebih puas dan terhubung secara emosional dengan sekolah dan komunitas pendidikan. Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya berdampak positif pada kesejahteraan guru secara pribadi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran, atmosfer belajar yang positif, dan keberhasilan siswa. Oleh karena itu, motivasi kerja guru memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka dan membangun lingkungan sekolah yang produktif dan berkualitas.

3. Kepemimpinan kepala sekolah telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Seorang kepala sekolah yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada para guru dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan mereka. Dengan memperhatikan kebutuhan, aspirasi, dan potensi setiap guru, kepala sekolah dapat mengidentifikasi dan mengembangkan kekuatan mereka. Melalui komunikasi yang terbuka dan saling mendengarkan, kepala sekolah dapat memberikan umpan balik konstruktif, memfasilitasi pelatihan dan pengembangan profesional, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung. Dalam iklim kerja yang positif ini, para guru akan merasa dihargai, terinspirasi, dan termotivasi untuk

memberikan yang terbaik dalam pengajaran mereka. Selain itu, kepala sekolah yang memiliki visi yang jelas dan mampu mengarahkan sumber daya dengan efektif akan membantu mengoptimalkan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah. Dalam lingkungan kepemimpinan yang kuat, para guru akan merasa terlibat, termotivasi, dan bertanggung jawab atas hasil kinerja mereka. Hasilnya, kinerja guru yang lebih baik akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pengajaran, prestasi siswa, dan reputasi sekolah secara keseluruhan. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berkualitas, dan sukses.

4. Motivasi kerja guru telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Ketika guru merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Motivasi yang kuat mendorong mereka untuk meningkatkan kualitas pengajaran, mencari inovasi dalam metode pembelajaran, dan berupaya mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Guru yang termotivasi juga cenderung menghadapi tantangan dengan sikap yang positif, mempertahankan semangat dan ketekunan dalam mengatasi hambatan atau kesulitan yang mungkin timbul. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen terhadap profesi dan sekolah, menghasilkan dedikasi yang lebih besar terhadap tugas-tugas guru. Guru yang merasa termotivasi juga akan mengembangkan hubungan yang baik

dengan siswa, menginspirasi mereka, dan menciptakan lingkungan belajar yang positif. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan partisipasi siswa, tingkat pemahaman, dan prestasi akademik mereka. Dengan demikian, motivasi kerja guru berperan sebagai pendorong penting dalam meningkatkan kinerja mereka, meningkatkan kualitas pengajaran, dan berkontribusi pada keberhasilan pendidikan secara keseluruhan.

5. Kepemimpinan kepala sekolah telah terbukti memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Seorang kepala sekolah yang efektif mampu memberikan pengarahan, arahan, dan dukungan yang diperlukan untuk mendorong kinerja yang optimal dari para guru. Dengan membangun hubungan yang baik dan saling percaya, kepala sekolah dapat membentuk iklim kerja yang positif, kolaboratif, dan mendukung di sekolah. Kepala sekolah yang memberikan umpan balik yang konstruktif, mendorong pengembangan profesional, dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan karir akan mendorong para guru untuk meningkatkan keterampilan mereka dan mencapai standar yang lebih tinggi dalam pengajaran. Selain itu, kepala sekolah yang memiliki visi yang jelas dan mampu mengkomunikasikannya dengan baik akan memberikan arah yang jelas bagi para guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Dalam iklim kepemimpinan yang kuat, para guru merasa terinspirasi, termotivasi, dan bertanggung jawab atas kinerja mereka. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memberikan pengaruh positif yang langsung terhadap kinerja guru, mendorong kualitas pengajaran yang lebih baik,

meningkatkan prestasi siswa, dan mencapai keunggulan pendidikan di sekolah.

5.3 Saran – saran

Setelah mengetahui faktor-faktor yang menjadi penentu atas tumbuh dan berkembangnya Kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Siantar Timur. Selanjutnya, dalam mengupayakan perbaikan-perbaikan ke arah peningkatan kinerja guru ke arah yang lebih baik, tidak mungkin ditinjau secara parsial (terpisah) namun harus secara sistemik, mendalam, dan integratif, untuk itu perlu mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala dinas pendidikan hendaknya:
 - a. Mendorong Budaya Inovasi: Ciptakan lingkungan yang mendukung budaya inovasi di dalam dinas. Dorong seluruh anggota tim untuk berbagi ide-ide baru, gagasan, dan praktik terbaik yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Berikan penghargaan dan pengakuan atas inisiatif inovatif yang berhasil diimplementasikan.
 - b. Pelatihan dan Pengembangan Inovasi: Sediakan program pelatihan dan pengembangan khusus dalam bidang inovasi bagi para kepala unit dan staf dinas. Dengan meningkatkan pemahaman mereka tentang proses inovasi, mereka akan lebih termotivasi untuk menerapkan solusi kreatif dalam menghadapi tantangan yang ada.
 - c. Penyediaan Sumber Daya Inovasi: Pastikan dinas menyediakan sumber daya yang cukup untuk mendukung implementasi ide-ide inovatif. Ini

termasuk dana, teknologi, serta waktu dan tenaga kerja yang memadai untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi inovasi.

- d. **Penilaian Kinerja Berbasis Inovasi:** Integrasikan elemen inovasi dalam sistem penilaian kinerja para kepala unit dan staf. Berikan insentif bagi mereka yang berhasil mengimplementasikan inisiatif inovatif dan mencapai hasil yang signifikan melalui pendekatan kreatif.
- e. **Ruang Diskusi dan Kolaborasi:** Sediakan ruang diskusi dan forum kolaborasi di antara kepala unit dan staf untuk berbagi ide dan pengalaman tentang inovasi yang telah berhasil dilakukan. Ini akan memfasilitasi proses belajar dari satu sama lain dan memperkuat budaya inovasi.
- f. **Penyediaan Pelatihan Supervisi:** Dukung kepala unit dalam meningkatkan keterampilan supervisi mereka. Sediakan pelatihan khusus yang mencakup aspek pengawasan, pembinaan, dan pemberian umpan balik yang efektif untuk meningkatkan kualitas pengawasan mereka.

Dengan mengimplementasikan saran-saran di atas, kepala dinas dapat meningkatkan indikator kepemimpinan yang mencakup fungsi inovator dan fungsi supervisi. Hal ini akan berdampak positif pada dinamika organisasi, kualitas pelayanan, dan efisiensi kerja di dalam dinas tersebut.

2. Bagi kepala sekolah hendaknya:

- a. **Komunikasi yang Terbuka dan Transparan:** Jalin komunikasi yang terbuka dan transparan dengan seluruh staf sekolah. Dengarkan masukan dan ide mereka, sampaikan informasi dengan jelas, dan berikan umpan balik secara konstruktif.

- b. **Tetapkan Visi dan Tujuan Bersama:** Tetapkan visi dan tujuan bersama untuk sekolah yang dapat menginspirasi dan memotivasi seluruh staf. Pastikan visi tersebut dikomunikasikan dengan baik sehingga setiap individu merasa memiliki peran penting dalam mencapainya.
- c. **Berikan Pengakuan dan Penghargaan:** Apresiasi dan akui kontribusi serta prestasi staf secara rutin. Berikan penghargaan secara formal atau informal, seperti pengumuman di hadapan kolega, hadiah kecil, atau ucapan terima kasih atas usaha mereka.
- d. **Fasilitasi Pengembangan Profesional:** Dukung dan fasilitasi kesempatan pengembangan profesional bagi staf. Sediakan program pelatihan, seminar, dan workshop yang relevan dengan pekerjaan mereka agar mereka terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.
- e. **Libatkan Staf dalam Pengambilan Keputusan:** Libatkan staf dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi sekolah. Berikan kesempatan bagi mereka untuk berpartisipasi dalam rapat-rapat tim atau komite, sehingga mereka merasa memiliki peran aktif dalam meningkatkan sekolah.
- f. **Promosikan Kultur Kolaboratif:** Ciptakan kultur kolaboratif di sekolah, di mana staf saling mendukung dan berbagi ide serta sumber daya. Beri ruang bagi kolaborasi antar guru dalam mengembangkan ide-ide inovatif dan memecahkan masalah bersama.
- g. **Sediakan Sarana dan Prasarana yang Memadai:** Pastikan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk pekerjaan staf tersedia dengan baik.

Kondisi lingkungan yang baik dan fasilitas yang memadai akan meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja mereka.

- h. **Buat Lingkungan Kerja yang Positif:** Ciptakan lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan mendukung. Hindari praktik manajerial yang memicu konflik atau ketegangan di antara staf.
- i. **Beri Dukungan dalam Menghadapi Tantangan:** Dukung staf ketika menghadapi tantangan atau kesulitan. Berikan bantuan, dorongan, dan solusi untuk membantu mereka mengatasi hambatan dalam pekerjaan.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, seorang kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja stafnya. Semangat dan dedikasi yang tinggi dari staf akan berdampak positif pada pencapaian tujuan sekolah dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

3. Bagi guru hendaknya :

- a. **Tetapkan Target Tantangan:** Tetapkan target yang menantang namun dapat dicapai. Tantangan yang sesuai akan memicu semangat dan rasa kepuasan ketika berhasil mencapainya.
- b. **Kembangkan Keterampilan dan Kompetensi:** Terus tingkatkan keterampilan dan kompetensi dalam mengajar. Ambil bagian dalam pelatihan dan program pengembangan profesional untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan memberikan kepuasan dalam menghadapi tantangan di dalam kelas.
- c. **Kolaborasi dan Pertukaran Pengalaman:** Jalin kolaborasi dengan rekan guru lainnya untuk berbagi pengalaman, ide, dan praktik terbaik.

Pertukaran pengalaman akan memberikan inspirasi dan motivasi untuk mencoba hal-hal baru.

- d. Berikan Umpan Balik dan Evaluasi Diri: Lakukan evaluasi diri secara teratur dan cari umpan balik dari rekan guru, kepala sekolah, atau supervisor. Ini akan membantu memperbaiki diri dan meningkatkan kinerja.
- e. Apresiasi atas Prestasi: Berikan pengakuan dan apresiasi atas prestasi dan upaya kerja keras. Apresiasi tersebut bisa berupa pujian dari siswa, orangtua, atau manajemen sekolah.
- f. Menghadapi Tantangan dengan Positif: Lihat tantangan sebagai peluang untuk tumbuh dan belajar daripada sebagai hambatan. Tetapkan mindset positif untuk mengatasi rintangan dengan tekad dan semangat.
- g. Pertahankan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi: Jaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hindari kelelahan dan stres berlebihan dengan mengatur waktu dengan bijaksana.
- h. Jadilah Teladan bagi Siswa: Jadilah panutan yang baik bagi siswa. Mengetahui bahwa pengajaran mereka berdampak pada kehidupan orang lain dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.
- i. Bekerja dengan Tim dan Ikut Berkontribusi: Berpartisipasi aktif dalam tim pengajar dan ikut berkontribusi dalam upaya kolektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Dengan menerapkan saran-saran ini, seorang guru dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerjanya. Semangat dan dedikasi yang lebih tinggi akan berdampak positif pada lingkungan belajar dan prestasi siswa.

4. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan bandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari dan dapat juga melakukan penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan kinerja guru dengan meneliti variabel lain di luar variabel penelitian ini, seperti perilaku inovatif, stres kerja, penguasaan teknologi informasi, dsb.

