

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka ada beberapa hasil temuan yang akan disajikan sebagai berikut;

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung langsung terhadap kinerja guru, hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah, maka semakin meningkat kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.
2. Budaya sekolah berpengaruh langsung langsung terhadap kinerja guru, hal ini berarti semakin baik budaya sekolah diimplementasikan, maka semakin meningkat kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.
3. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh langsung langsung terhadap motivasi guru, hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah tidak mempengaruhi motivasi eksternal guru namun motivasi para guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran di sekolah pengaruhi oleh motivasi internal guru.
4. Budaya sekolah berpengaruh langsung langsung terhadap motivasi guru, hal ini berarti semakin baik budaya sekolah diimplementasikan, maka semakin termotivasi para guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah.
5. Motivasi guru berpengaruh langsung langsung terhadap kinerja guru, hal ini berarti semakin termotivasi para guru dalam melaksanakan pembelajaran,

maka semakin berkinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran di sekolah.

6. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi, hal ini berarti semakin baik kepala sekolah mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional, maka para guru semakin termotivasi sehingga berdampak terhadap hasil kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran di sekolah.
7. Budaya sekolah berpengaruh langsung langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi, hal ini berarti semakin baik budaya sekolah diimplementasikan, maka semakin termotivasi para guru melaksanakan tugas pokoknya di sekolah sehingga berdampak terhadap hasil kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran di sekolah.
8. Variabel yang paling kuat antara kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap motivasi adalah variabel budaya sekolah lebih kuat mempengaruhi variabel motivasi sebesar 0.221, hal ini berarti yang membuat motivasi guru meningkat dalam melaksanakan pembelajaran adalah budaya sekolah.
9. Variabel yang paling kuat antara kepemimpinan transformasional, budaya sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru adalah variabel kepemimpinan transformasional lebih kuat mempengaruhi kinerja guru sebesar 0.858, hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Gido telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi dari hasil penelitian ini;

1. Variabel budaya sekolah memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap variabel motivasi, hal ini berarti variabel budaya sekolah memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap motivasi guru daripada variabel kepemimpinan transformasional, untuk itu diharapkan kepada kepala sekolah agar tetap mempertahankan dan mengimplementasikan budaya sekolah, karena melalui budaya sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi guru untuk bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat guru merasa lebih termotivasi untuk bekerja dan melaksanakan pembelajaran. Budaya sekolah yang positif dapat memberikan dukungan dan penghargaan kepada guru. Dukungan dan penghargaan dari sekolah akan membuat guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Budaya sekolah yang langsung dapat memotivasi guru untuk berkontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Budaya sekolah yang langsung akan mendorong guru untuk berinovasi dan mengembangkan diri agar dapat memberikan pendidikan yang terbaik bagi siswa.
2. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap variabel kinerja dibanding dengan budaya sekolah dan motivasi guru, hal ini berarti variabel kepemimpinan transformasional yang diimplementasikan kepala sekolah di SMP se-Kecamatan Gido memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja guru daripada variabel budaya sekolah dan motivasi guru, untuk itu diharapkan kepada kepala sekolah agar tetap mempertahankan gaya kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja

guru, melalui perilaku dalam Pengaruh ideal yaitu kemampuan kepala sekolah untuk membangkitkan semangat dan antusiasme guru untuk mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah yang memiliki pengaruh ideal yang kuat akan mampu menginspirasi guru untuk bekerja lebih keras dan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pertimbangan individu yaitu kemampuan kepala sekolah untuk memahami dan menghargai kebutuhan individu guru. Kepala sekolah yang memiliki pertimbangan individu yang kuat akan mampu memberikan dukungan dan penghargaan kepada guru secara individual. Hal ini akan membuat guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Motivasi dan inspirasi yaitu kemampuan kepala sekolah untuk memotivasi dan menginspirasi guru untuk mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah yang memiliki motivasi dan inspirasi yang kuat akan mampu mendorong guru untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Stimulasi intelektual adalah kemampuan kepala sekolah untuk mendorong guru untuk berpikir kritis dan kreatif. Kepala sekolah yang memiliki stimulasi intelektual yang kuat akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi guru untuk mengembangkan diri, sehingga mendorong guru untuk bekerja lebih produktif dan inovatif.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil temuan dan implikasi penelitian di atas, maka disarankan;

1. Kepala Dinas Pendidikan

- a. Kepala Dinas Pendidikan perlu meningkatkan kualitas pendidikan guru melalui berbagai program, seperti pelatihan, seminar, dan workshop, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja guru.
- b. Kepala Dinas Pendidikan perlu menciptakan budaya kerja yang langsung di sekolah melalui berbagai program, seperti sosialisasi, bimbingan, dan evaluasi, hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru.
- c. Kepala Dinas Pendidikan perlu memberikan dukungan kepada kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya, seperti memberikan pelatihan, pendampingan, dan penghargaan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja sekolah.

2. Bagi kepala sekolah

- a. Kepala sekolah perlu menjadi pemimpin yang transformasional, yaitu pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, agar dapat memberikan contoh yang baik, membangun hubungan yang langsung dengan guru, dan menciptakan budaya kerja yang langsung.

- b. Kepala sekolah perlu memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan diri melalui berbagai program, seperti pelatihan, seminar, dan workshop, agar guru dapat meningkatkan kompetensi profesional guru.
- c. Kepala sekolah perlu menciptakan iklim kerja yang kondusif, yaitu iklim kerja yang nyaman dan mendukung guru untuk bekerja dengan baik, agar dapat memberikan dukungan kepada guru, menciptakan suasana kerja yang harmonis, dan menyelesaikan konflik secara konstruktif.

3. Bagi Guru

- a. Guru perlu meningkatkan kompetensi profesionalnya melalui berbagai kegiatan, seperti mengikuti pelatihan, seminar, dan workshop, agar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.
- b. Guru perlu meningkatkan motivasi kerjanya dengan berbagai cara, seperti menetapkan tujuan yang jelas, menetapkan target yang realistis, dan memberikan penghargaan kepada diri sendiri, agar dapat meningkatkan kinerjanya.
- c. Guru perlu menjaga disiplin kerjanya dengan berbagai cara, seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mengikuti peraturan yang berlaku, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

4. Bagi peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini hanya dilakukan di kecamatan Gido, Kabupaten Nias, diharapkan kepada peneliti berikut untuk melakukan penelitian di wilayah kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Utara.
- b. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, untuk itu diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan metode kualitatif

untuk mendapatkan gambaran yang lebih mendalam tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan motivasi terhadap kinerja guru.



THE
Character Building
UNIVERSITY