

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, yang ditunjukkan dari harga  $t_{hitung}$  sebesar 3,546 dengan signifikansi =  $0,001 < 0,005$ . Variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh 30,1% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara. Ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan yang ditunjukkan kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, ditunjukkan dari harga  $t_{hitung}$  sebesar 3,800 dan taraf signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Variabel disiplin kerja memberikan kontribusi 31,1% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara. Ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kabupaten Lampung Utara, ditunjukkan dari harga  $t_{hitung}$  sebesar 2,055 dan taraf signifikansi sebesar  $0,042 < 0,05$ . Variabel

iklim sekolah memberikan kontribusi 33,5% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara. Ini berarti semakin kondusif iklim sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru.

4. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kabupaten Lampung Utara, ditunjukkan dari harga di mana hasil koefisien korelasi jamak yang diperoleh adalah  $r_{yx123} = 0,446$  dengan koefisien determinasinya adalah  $r^2 = 0,359$ . Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, iklim kerja sekolah secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 35,9% terhadap kinerja guru, sedangkan sisa yang lainnya ditentukan oleh faktor-faktor yang lain, yang ikut mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan kesimpulan no, 1, 2, dan 3 di atas berarti semakin kondusif iklim kerja sekolah, disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru.

## **5.2 Implikasi**

Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu kecakapan dan keterampilan sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kinerja guru di sekolah ditunjukkan oleh komitmen guru sebagai pengajar, pengabdian guru yang tulus, penguasaan dan memahami materi pelajaran dan metode belajar, menggunakan sumber belajar yang relevan, melakukan tes dan mengoreksinya kembali, disiplin dalam mengajar dan patut untuk menjadi panutan siswa, mengajar berupaya memotivasi siswa dan berinteraksi dengan baik, melakukan bimbingan kepada siswa terutama

pada siswa yang mengalami kesulitan belajar, selalu ingin mengembangkan kemampuan keguruan, mampu mengajar dan mengelola kelas dengan baik, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pengajar, mempunyai sumbangan pikiran untuk mengembangkan sekolah dan tertib administrasi pengajaran.

Implikasi hasil penelitian pada masalah kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim sekolah dalam hubungannya dengan kinerja guru ialah bahwa ketiga variabel tersebut ternyata berhubungan erat dengan kinerja guru. Dengan iklim sekolah yang kondusif, dimana hubungan antar warga sekolah terjalin dengan harmonis, seorang kepala sekolah dapat melaksanakan fungsi sebagai pemimpin dengan mengandalkan situasi organisasi dan berorientasi pada para guru sebagai bawahan. Kepala sekolah dapat melakukan strategi untuk mengarahkan guru, memberi perintah, mendorong guru untuk berprestasi, dan mengikut sertakan guru dalam pengambilan keputusan. Sementara itu dengan disiplin tinggi maka akan menghasilkan lulusan terbaik dari SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara. Karena tidak hanya disiplin perilaku tetapi siswa juga dapat menerapkan disiplin ilmu dalam kehidupan sehari-hari untuk orientasi ke masa depan.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah perilaku yang ditunjukkan kepala sekolah dalam usahanya untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru dengan melakukan pendekatan sesuai situasi tertentu dan tingkat kematangan (kedewasaan) para bawahan yang dipimpin. Adanya kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah, iklim sekolah yang kondusif dan motivasi berprestasi yang berasal dari lubuk hati guru maka guru akan terpenuhi harapannya, kepuasannya dan kesadarannya dalam meningkatkan kinerja.

Dengan demikian faktor kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim sekolah memberi sumbangan terhadap kinerja guru, disamping faktor lainnya.

Kepala sekolah hendaknya dapat memiliki kepemimpinan yang tepat. Dalam hal ini kepala sekolah dapat menerapkan kepemimpinan dengan strategi yang efektif dalam mendorong guru berprestasi, dalam memberi perintah maupun petunjuk, dalam memberikan dorongan dan semangat guru, serta dalam pimpinan ikut berpartisipasi dengan bawahan dalam rangka memperoleh informasi dan pengambilan keputusan yang disesuaikan dengan situasi tertentu dan kematangan (kedewasaan) bawahan/pengikut. Kepala sekolah ketika memberikan penjelasan tugas-tugas kepada kelompok bisa melakukan direktifitas, pada saat menunjukkan hal yang dapat menarik minat anggotanya maka ia dapat suportifitas, sedang ketika ia merumuskan tujuan kelompok maka ia bisa partisipatif, selain itu ia juga dapat membawa arah kepemimpinannya menuju prestasi agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kegiatan belajar mengajar yang efektif akan tercapai jika guru punya komitmen pada tugas, menguasai dan mengembangkan metode pembelajaran, bertanggung jawab pada siswa, disiplin dalam bertugas, memotivasi siswa, obyektif dalam membimbing siswa, berfikir yang sistematis dan paham akan administrasi pengajaran dengan mempersiapkan dan merencanakan pengajaran dengan baik.

Iklim kerja sekolah adalah suasana dalam organisasi sekolah yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi yang berlaku. Iklim sekolah mempengaruhi motivasi para anggota organisasi. Ada juga sistem organisasi yang justru memadamkan motivasi untuk berprestasi. Iklim sekolah yang kurang mendukung, misalnya terbentuknya kelompok-kelompok atau klik akan mengganggu kinerja sistem.

Iklim organisasi yang kondusif dapat mengembangkan potensi diri guru, sehingga mereka akan giat dalam bekerja. Iklim sekolah yang baik terlihat adanya keakraban, kerukunan, saling bantu membantu diantara anggota organisasi. Dalam organisasi persekolahan, jika guru dalam bekerja merasa tenang, aman, puas, maka guru akan senang bekerja sehingga dalam proses belajar mengajar mempunyai dampak positif terhadap prestasi siswa. Pola hubungan antar pribadi tersebut dapat meliputi hubungan antar guru dengan murid, guru dengan guru, antara murid dengan murid dan antara guru dengan pimpinan sekolah. Baik buruknya iklim kerja sama di sekolah dapat diketahui melalui ciri-ciri sebagai berikut : (1) Mempunyai sikap terbuka terhadap kepala sekolah dengan guru lain dalam melaksanakan tugas, (2) mengikuti semua keputusan yang diambil secara bersama, dan (3) sikap saling menghargai.

### **5.3. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Bagi guru-guru SMP Negeri khususnya di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara harus dapat mengupayakan untuk dapat meningkatkan kinerja guru dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada siswa yang pada akhirnya adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui peningkatan kesadaran diri atas tugas dan tanggung jawab yang diemban, dan upaya pengendalian diri untuk senantiasa mematuhi tata tertib yang berlaku. Prilaku yang disiplin harus dimulai dari diri sendiri dari hal-hal yang kecil dengan kesungguhan dan niat yang tulus.

2. Bagi pihak sekolah, khususnya kepala sekolah agar memberikan pembinaan tentang kinerja guru secara terus menerus baik melalui kedinasan maupun pendekatan reliqius. Upaya penciptaan suasana kondusif harus terus dikembangkan untuk dapat memberikan efek nyaman dalam bekerja.
3. Bagi Dinas-Dinas terkait yang jajarannya di atas kepala sekolah hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau masukan dalam menentukan suatu kebijakan yang ada hubungannya dengan peningkatan kinerja guru sebagai aparatur Negara.