

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Persyaratan analisis data telah terpenuhi, dengan demikian kesimpulan yang dihasilkan dari analisis data dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab terdahulu, maka kesimpulan peneliti sebagai berikut:

- 5.1.1 Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Metro..Artinya terdapat kecenderungan semakin baik persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru.
- 5.1.2 Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Metro. Artinya terdapat kecenderungan semakin kondusif iklim sekolah maka makin tinggi pula kinerja guru.
- 5.1.3 Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Metro yaitu sebesar. Artinya terdapat kecenderungan semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

5.1.4 Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan situasional, iklim sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri Kota Metro. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan situasional, iklim sekolah dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru. Variabel yang memiliki kecenderungan paling kuat dalam peningkatan kinerja guru adalah motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam bidang pembelajaran.

5.2 Implikasi

Hubungan korelasional antara variabel kinerja guru dengan variabel gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja yang kuat bersifat positif. Temuan ini memberikan informasi bagaimana upaya-upaya yang harus dilakukan bagi pihak yang berkepentingan untuk dapat mengoptimalkan kinerja guru SMK Negeri Kota Metro.

5.2.1 Upaya Meningkatkan Gaya Kepemimpinan Situasional

Upaya peningkatan kinerja guru SMK Negeri di Kota Metro dapat dilaksanakan melalui gaya kepemimpinan situasional yang dilaksanakan oleh kepala sekolah terhadap guru dengan menggunakan pendekatan memberitahukan (*telling*), menjajakan (*selling*), mengikutsertakan (*participating*), dan mendelegasikan (*delegating*). Dengan pendekatan tersebut diharapkan akan terjalin hubungan organisasi yang baik antara guru dengan kepala sekolah selaku pimpinan. Dalam organisasi sekolah gaya kepemimpinan seorang pimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting, karena dapat memberikan arah bagi guru dalam

melaksanakan tugasnya sehari-hari. Gaya kepemimpinan situasional yang baik akan membawa sikap positif pada diri guru untuk melaksanakan tugasnya, karena merasa nyaman dan tidak ada unsur keterpaksaan dalam melaksanakan tugasnya. Demikian sebaliknya gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah yang kurang baik akan menumbuhkan sikap anti pati bagi guru terhadap pimpinannya. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut dalam menjalankan tugasnya.

5.2.2 Upaya Meningkatkan Iklim Sekolah.

Iklim sekolah atau suasana lingkungan kerjasekolah adalah segala sesuatu yang dialami oleh guru ketika berinteraksi di dalam lingkungan sekolah. Iklim sekolah menjadi faktor penting dalam pemberdayaan sekolah sebagai sebuah organisasi, karena iklim sekolah erat kaitanya dengan tugas guru dalam rangka mencapai tujuan sekolah yang efektif. Variabel – variabel yang terdapat dalam lingkungan sekolah dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang sangat dibutuhkan dalam upaya pengembangan sekolah. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka disekolah perlu diciptakan hal-hal yang berkaitan dengan: 1) tanggungjawab, guru diberi kebebasan untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya, diberi motivasi yang lebih untuk melaksanakan tugas tanpa harus selalu mencari persetujuan kepala sekolah, diberi keberanian menanggung resiko dari pekerjaan tanpa rasa takut dimarahi, 2) fleksibelitas, guru diberi kebebasan untuk lebih inovatif dalam melaksanakan proses pembelajaran, 3) komitmen, seorang guru akan memberikan sesuatu terbaik yang dimilikinya jika mereka memiliki komitmen terhadap organisasi dan bangga berada di dalamnya, 4) penghargaan, karyawan

dihargaisesuai dengan kinerjanya. Pimpinan sekolah harus lebih banyak memberikan pengakuan daripada kritikan, sistem promosi harus dibuat untuk membantu guru meraih puncak prestasi.

5.2.3 Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja.

Motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga terdorong untuk bekerja. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa peningkatan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian peningkatan motivasi kerja guru merupakan hal yang tidak boleh diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja seorang guru. Hal yang perlu diperhatikan oleh seorang kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru adalah tentang kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang guru, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil Penelitian ini, maka dapat disarankan kepada kepala sekolah, guru, dinas pendidikan maupun peneliti sebagai berikut:

5.3.1 Kepala Sekolah, sebaiknya :(a) menggunakan gaya kepemimpinan situasional yaitu memberikan tugas kepada guru berdasarkan tingkat kematangan guru sehingga kinerja guru dapat meningkatkan loyalitas serta dedikasi untuk kemajuan sekolah, (b) berusaha meningkatkan kemampuan akademik dan keterampilan baik melalui jalur pendidikan formal maupun

pelatihan-pelatihan, membuat karya ilmiah, membuat modul-modul pembelajaran, sehingga kemampuan mengajar akan meningkat.

- 5.3.2 Guru sebagai pihak yang berada di barisan terdepan dalam melaksanakan tugas sehari-hari seharusnya; (a) bangga dengan tugasnya masing-masing sehingga akan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, (b) menjalin komunikasi yang baik dengan atasan maupun dengan sesama teman kerja guna menciptakan suasana kerja yang kondusif, (c) tidak cepat merasa puas dengan prestasi yang telah dicapai, sehingga akan termotivasi untuk selalu lebih maju dan berkembang
- 5.3.3 Dinas Pendidikan, sebaiknya : (a) memfasilitasi guru SMK Negeri untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan dukungan dana dan kemudahan perizinan, (b) memberikan insentif bagi guru yang memiliki prestasi baik dalam lingkup kota maupun tingkat nasional, (c) menyelenggarakan bimbingan teknis dalam rangka peningkatan kemampuan guru dalam mengajar, (d) tidak bersikap diskriminatif terhadap guru SMK Negeri, (e) menyelenggarakan diklat atau *workshop* untuk meningkatkan kemampuan gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah.
- 5.3.4 Peneliti diharapkan dapat melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan gaya kepemimpinan situasional, iklim sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru dengan menambah faktor-faktor lain guna mendapatkan berbagai informasi dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran.