

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengujian hipotesis pada bab pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) di SMP Madinatul Hadid di Kota Cilegon, dengan diterimanya hipotesis ( $H_0$ ) dan penolakan terhadap hipotesis ( $H_1$ ). Kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam menerangkan variabel kinerja guru sebesar Sembilan puluh persen yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

sangat tinggi (kuat). Sedangkan sisanya sepuluh persen ditentukan oleh variabel lain. Persamaan regresi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan variabel kinerja guru ditunjukkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 38,69 + 0,69 X_1$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satu unit nilai kepemimpinan kepala sekolah diprediksi akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,69 unit.

2. Sedangkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik tentang pengaruh budaya organisasi dengan kinerja guru, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) di SMP Madinatul Hadid di Kota Cilegon, dengan diterimanya hipotesis ( $H_0$ ) dan penolakan terhadap hipotesis ( $H_1$ ). Kontribusi variabel budaya organisasi dalam menerangkan variabel kinerja guru sebesar tujuh puluh empat persen yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja guru tinggi

(kuat). Sedangkan sisanya empat puluh persen ditentukan oleh variabel lain. Persamaan regresi antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja guru ditunjukkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 54,41 + 0,48 X_2$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satu unit nilai budaya organisasi diprediksi akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,48 unit.

3. Sedangkan jawaban rumusan masalah dan hipotesis penelitian, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kinerja guru ( $Y$ ), dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{y.12}$ ) sebesar 0,872. Kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dalam menerangkan variabel kinerja guru sebesar 89,0% yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $r^2_{y.12}$ ) sebesar 0,89. Hal ini menunjukkan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sangat tinggi (kuat). Persamaan

regresi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 34,45 + 0,59 X_1 + 0,12X_2$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satu unit nilai kepemimpinan kepala sekolah dan penambahan satu unit nilai budaya organisasi diprediksi akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,71

## **B. Implikasi**

### **1. Upaya Peningkatan Kinerja Guru melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan kepala sekolah dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja guru, artinya semakin tinggi intensitas kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu unsur penting dalam upaya mengoptimalkan kinerja

guru. Kepemimpinan kepala sekolah tersebut berimplikasi terhadap kinerja dan sikap-sikap guru terhadap pekerjaannya sehari-hari sehingga guru berhasil mencapai target sasaran tugas yang telah ditetapkan.

## **2. Upaya Peningkatan Kinerja Guru melalui Budaya Organisasi**

Dengan mengkaji hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru membuktikan bahwa budaya organisasi dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja guru artinya semakin tinggi intensitas budaya organisasi maka kinerja guru akan semakin baik. Sehubungan dengan tugas guru yang memerlukan profesionalitas tinggi atas profesinya, kestabilan budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah sebagai atasan langsung harus mampu memberikan kenyamanan kepada guru dalam melaksanakan tugasnya. Hubungan sosial antara guru perlu dikembangkan secara kondusif seperti juga

hubungan guru dan kepala sekolah. Budaya organisasi tersebut berimplikasi terhadap hubungan yang saling terkait satu sama lainnya, terutama dalam bentuk peranan atau tanggapan guru terhadap aspek pekerjaannya secara emosional sehingga dapat tercipta kinerja guru yang optimal.

Budaya organisasi bisa diperoleh dari suasana kerja dilingkungan sekolah yang meliputi sekumpulan sifat-sifat lingkungan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung dirasakan dan dianggap dapat menjadi kekuatan yang mempengaruhi pekerjaannya. Untuk menciptakan budaya organisasi yang kondusif banyak faktor-faktor yang mendukung diantaranya: potensi yang terkandung dalam diri manusia sebagai asset dan investasi bagi organisasi, perencanaan untuk mempergunakan sumber daya manusia seefektif mungkin agar memiliki sejumlah pekerjaan yang memenuhi persyaratan /kualitas. Kepemimpinan adalah suatu proses mempersatukan kelompok orang yang berbeda agar dapat bekerja secara

objektif dalam sebuah tim kerja untuk mewujudkan tujuan bersama. Imbalan /reward adalah penghargaan yang didapat dari hasil kerja atas prestasinya. Penghargaan penting bagi suatu organisasi, karena dapat mendorong seseorang untuk lebih mengembangkan prestasi kerjanya, sehingga berdampak positif bagi organisasi secara berkelanjutan . struktur adalah sistem formal tentang hubungan tugas dan wewenang, yang mengendalikan bagaimana tiap individu bekerja sama dan mengelola sumber daya yang ada untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sehubungan dengan budaya organisasi yang harus tercipta dalam lingkungan sekolah, faktor-faktor yang mendukungnya perlu diciptakan pula, sehingga pada diri guru akan tumbuh semangat untuk bekerja dengan baik yang pada gilirannya akan tercipta kinerja yang tinggi

Guru harus bersemangat dalam bekerja. Semangat itu didasarkan pada bagaimana peserta didik berhasil dalam belajarnya dan prestasinya meningkat. Semangat

ini juga didasarkan pada bagaimana pelaksanaan pembelajaran di kelas menjadi bermakna dan bervariasi sehingga pengalaman belajar peserta didik menjadi lengkap. Untuk itu, memupuk semangat kerja guru perlu dilaksanakan dengan pemenuhan kebutuhan guru dalam melaksanakan pekerjaan. Penyediaan fasilitas dan sarana yang mendukung dalam pembelajaran merupakan hal penting dalam meningkatkan semangat kerja guru.

### **3. Upaya Peningkatan Kinerja Guru melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi**

Hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru baik melalui kepemimpinan kepala sekolah maupun melalui budaya organisasi: Diadakannya pembinaan dan pelatihan agar terciptanya pribadi yang mampu memahami diri dan orang lain secara benar. Juga diadakannya pelatihan yang berkaitan dengan penambahan wawasan tentang pengetahuan budaya organisasi dengan harapan kinerja guru mampu membuat



perencanaan yang baik, bisa diterima oleh semua pihak, dan diaplikasikannya dalam bentuk tujuan jangka pendek, menengah dan tujuan jangka panjang, dijabarkan dalam bentuk program-program kerja.

Disamping itu, kinerja guru dapat menggerakkan personil yang ada pada organisasinya untuk bekerja untuk mengarah pada visi, misi dan tujuan yang sudah disepakati bersama, pengorganisasian juga akan berjalan dengan baik apabila pengetahuan budaya organisasi luas, begitupun pengawasan akan berjalan dengan efektif dan efisien.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian, beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut:

#### **1. Saran untuk meningkatkan kinerja guru**

Hendaknya guru dapat meningkatkan kinerjanya, karena dengan kinerja yang tinggi akan tercapai layanan pendidikan yang berkualitas. Upaya yang dapat dilakukan

guru dalam meningkatkan kinerja adalah dengan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, menilai hasil belajar, pemberian tugas kepada siswa dan melakukan bimbingan belajar terhadap siswa.

- a. Meningkatkan perencanaan pembelajaran dalam hal:
  - pengorganisasian bahan pengajaran
  - pengelolaan kegiatan belajar mengajar
  - pengelolaan kelas
  - media serta sumber pelajaran
  - penilaian prestasi siswa
- b. Meningkatkan pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan urutan atau tahapan pembelajaran yang sudah direncanakan sebelumnya.
- c. Meningkatkan penilai hasil belajar dengan cara:
  - Memiliki daftar nilai siswa
  - Mengerti kriteria penilaian yang telah ditetapkan terhadap hasil belajar siswa
  - Melakukan pengumpulan hasil kerja/nilai siswa secara rapih dan teratur

- Melaksanakan penilaian dengan menggunakan prosedur penilaian yang telah ditetapkan
- d. Meningkatkan pemberian tugas kepada siswa dengan cara:
- Memberikan tugas kepada siswa secara variatif dan berkala
  - Diberikan secara perorangan dan berkelompok
  - Memberikan pengarahan sebelum memberikan tugas kepada siswa
- e. Melakukan bimbingan belajar terhadap siswa dalam hal :
- Memberikan semangat dan motivasi belajar terhadap siswa
  - Mengadakan pembinaan kepada siswa yang memiliki nilai rendah dalam bentuk remedial
  - Memberikan bimbingan secara khusus terhadap siswa yang memiliki tingkat kecerdasan rendah

2. Saran untuk meningkatkan kinerja guru melalui budaya organisasi

Hendaknya pihak sekolah memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi. Hal yang dapat dilakukan oleh pihak sekolah dalam peningkatan kinerja guru adalah mengarahkan tugas guru, membimbing guru, membangun hubungan yang harmonis dengan guru-guru, memperhatikan kesejahteraan guru dan memberikan motivasi terhadap kinerja guru.

- a. Mengarahkan tugas guru
- b. Meningkatkan bimbing guru
- c. membangun hubungan yang harmonis dengan guru-guru
- d. memperhatikan kesejahteraan guru
- e. memberikan motivasi terhadap kinerja guru.

3. Saran untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan

Kebutuhan-kebutuhan untuk memperlancar peningkatan kinerja guru perlu dipenuhi secara maksimal oleh pimpinan dan lembaga. Bentuk pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut harus tepat, karena setiap kebutuhan individu guru berbeda-beda sehingga harus benar-benar dapat memilah mana kebutuhan yang bersifat umum atau khusus intern guru yang bersangkutan. Pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kinerja ini harus terkontrol agar tepat sasaran.

4. Peningkatan kinerja guru sebagai akibat meningkatnya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi harus lebih jelas dan mendalam, serta dalam pembahasannya perlu dilakukan penelitian ulang dengan variabel-variabel lain atau dengan indikator-indikator yang berbeda sehingga dapat menjangkau wawasan pengetahuan yang lebih luas lagi.