

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah, perilaku inovatif, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung (2,092) lebih besar dari t tabel (1,981) dengan tingkat signifikansi $0,039 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam memberikan arah, inspirasi, serta dukungan kepada guru, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi guru terhadap sekolah.
2. Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung (6,329) lebih besar dari t tabel (1,981) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel perilaku inovatif juga memiliki nilai Beta terstandarisasi terbesar (0,528) dibandingkan variabel lainnya, sehingga

dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi komitmen organisasi guru.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung (2,345) lebih besar dari t tabel (1,981) dengan tingkat signifikansi $0,021 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi guru terhadap sekolah.
4. Gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah, perilaku inovatif, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F hitung (43,269) lebih besar dari F tabel (2,69) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,539, yang berarti bahwa 53,9% variasi komitmen organisasi guru dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah, perilaku inovatif, dan motivasi kerja, sedangkan 46,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

5.2. Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah, perilaku inovatif, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kabupaten Labuhanbatu Utara, maka peneliti memberikan beberapa saran:

1. Bagi Kepala Sekolah. Kepala sekolah disarankan untuk terus meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan visioner dalam mengelola sekolah agar komitmen organisasi guru semakin kuat. Kepala sekolah perlu memiliki visi yang jelas, terarah, dan mampu dipahami oleh seluruh guru sebagai pedoman bersama dalam mencapai tujuan sekolah. Komunikasi visi harus dilakukan secara konsisten agar guru merasa terlibat dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap kemajuan sekolah. Selain itu, kepala sekolah harus mampu menjadi inspirator yang memberikan motivasi, dukungan moral, dan keteladanan dalam bekerja. Pemberian apresiasi terhadap kinerja guru juga sangat penting untuk meningkatkan loyalitas dan semangat kerja. Kepala sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan mendukung pengembangan profesional guru.
2. Bagi Guru. Guru disarankan untuk terus meningkatkan perilaku inovatif sebagai bagian dari tanggung jawab profesional dalam mendukung kemajuan sekolah. Inovasi dalam pembelajaran sangat penting untuk menciptakan proses belajar yang lebih menarik, efektif, dan sesuai dengan perkembangan zaman. Guru perlu berani mencoba metode pembelajaran baru, memanfaatkan teknologi pendidikan, serta mencari solusi kreatif

terhadap berbagai tantangan di kelas. Perilaku inovatif yang tinggi akan meningkatkan rasa percaya diri dan keterikatan guru terhadap sekolah. Selain itu, guru juga perlu menjaga motivasi kerja agar tetap tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui pengembangan diri, pelatihan, seminar, dan partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Guru harus memiliki komitmen untuk terus belajar dan berkembang demi meningkatkan kualitas pembelajaran. Hubungan kerja yang baik dengan kepala sekolah dan rekan sejawat juga akan memperkuat loyalitas terhadap organisasi.

3. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dinas Pendidikan disarankan untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam menyusun kebijakan peningkatan mutu pendidikan yang berfokus pada penguatan kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan sumber daya guru. Program pelatihan kepemimpinan visioner bagi kepala sekolah perlu diperluas agar mereka mampu menjadi pemimpin yang inspiratif dan adaptif terhadap perubahan. Selain itu, pelatihan tentang inovasi pembelajaran dan peningkatan motivasi kerja guru juga perlu dilaksanakan secara berkelanjutan. Dinas Pendidikan harus memberikan dukungan terhadap program pengembangan profesional guru yang relevan dengan kebutuhan sekolah. Sistem penghargaan bagi guru inovatif dan kepala sekolah berprestasi perlu dikembangkan untuk meningkatkan semangat kerja. Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program peningkatan mutu harus dilakukan secara berkala agar hasilnya dapat terukur dengan jelas.

Dukungan sarana dan prasarana pendidikan juga harus diperhatikan agar inovasi pembelajaran dapat berjalan secara maksimal. Koordinasi antara dinas pendidikan, pengawas, dan sekolah perlu diperkuat agar program berjalan secara efektif.

4. Bagi Pengawas Sekolah. Pengawas sekolah disarankan untuk lebih aktif melakukan supervisi manajerial dan akademik dengan pendekatan yang berorientasi pada penguatan komitmen organisasi guru. Supervisi tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dan perilaku inovatif guru. Pengawas perlu memberikan masukan yang konstruktif kepada kepala sekolah agar mampu menciptakan budaya kerja yang positif dan inspiratif. Selain itu, pengawas juga perlu mendorong guru untuk terus meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran. Monitoring terhadap motivasi kerja guru perlu dilakukan secara berkala agar kendala yang dihadapi dapat segera diatasi. Pengawas harus menjadi mitra profesional bagi sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Evaluasi yang objektif akan membantu sekolah dalam menentukan langkah perbaikan yang tepat.
5. Bagi Sekolah dan Lembaga Pendidikan Lain. Sekolah dan lembaga pendidikan lain disarankan untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai acuan dalam membangun budaya organisasi yang kuat melalui kepemimpinan visioner, inovasi, dan motivasi kerja. Sekolah perlu menciptakan sistem kerja yang mendukung partisipasi aktif guru dalam

pengambilan keputusan dan pengembangan program sekolah. Lingkungan kerja yang terbuka, adil, dan kolaboratif akan membantu meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Program pengembangan inovasi guru harus dirancang secara berkelanjutan agar kreativitas pembelajaran terus berkembang. Sekolah juga perlu memberikan penghargaan terhadap guru yang menunjukkan dedikasi dan perilaku inovatif yang tinggi. Pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran dan manajemen sekolah harus terus ditingkatkan agar sekolah lebih adaptif terhadap perubahan zaman. Budaya komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan guru perlu diperkuat untuk menciptakan hubungan kerja yang sehat. Evaluasi terhadap tingkat komitmen organisasi guru perlu dilakukan secara berkala sebagai dasar perbaikan kebijakan internal.