

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian pengaruh Kepemimpinan transformasional, Iklim kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru pada SMP Negeri di wilayah Sungai Kanan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan transformasional memiliki koefisien regresi sebesar 0,350, nilai t hitung = 3,622 lebih besar dari t tabel = 2,00404, serta tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai Beta terstandarisasi sebesar 0,324 menunjukkan kontribusi positif terhadap peningkatan Kinerja guru. Secara deskriptif, variabel ini memiliki nilai mean 99,51 dengan standar deviasi 12,755 yang menunjukkan kategori relatif tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka semakin meningkat Kinerja guru. Hipotesis pertama diterima.
2. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Berdasarkan hasil uji t , variabel Iklim kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,371, nilai t hitung = 3,818 lebih besar dari t tabel = 2,00404, serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Beta sebesar 0,355 menunjukkan bahwa Iklim kerja memiliki kontribusi kuat terhadap peningkatan Kinerja guru. Secara deskriptif, Iklim kerja memiliki nilai mean 96,44 dengan standar

deviasi 13,151 yang menunjukkan kategori cukup tinggi. Hal ini berarti semakin kondusif Iklim kerja, maka semakin tinggi Kinerja guru. Hipotesis kedua diterima.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru serta menjadi variabel paling dominan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,422, nilai $t_{hitung} = 4,279$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,00404$, serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Beta terstandarisasi sebesar 0,389 merupakan yang terbesar dibanding variabel lain, sehingga menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja guru. Secara deskriptif, Kepuasan kerja memiliki nilai mean 90,69 dengan standar deviasi 12,682 yang menunjukkan kategori cukup tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan Kepuasan kerja akan secara langsung meningkatkan Kinerja guru. Hipotesis ketiga diterima.
4. Kepemimpinan transformasional, Iklim kerja, dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} = 28,616$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,77$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga model regresi dinyatakan signifikan. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = -18,318 + 0,350X_1 + 0,371X_2 + 0,422X_3$ yang menunjukkan seluruh variabel independen memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja guru. Hipotesis keempat diterima

5.2.Saran Penelitian

1. Kepala sekolah disarankan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional secara lebih sistematis dan berkelanjutan dalam pengelolaan sekolah. Gaya kepemimpinan ini perlu diwujudkan melalui kemampuan membangun visi bersama, memberikan motivasi inspiratif, serta menjadi teladan bagi guru dalam meningkatkan profesionalisme kerja. Kepala sekolah juga perlu memperkuat komunikasi interpersonal yang efektif, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta mendorong partisipasi aktif guru dalam pengambilan keputusan. Selain itu, pemberdayaan guru melalui pelibatan dalam program inovasi pembelajaran menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dalam konteks manfaat praktis, penelitian ini memberikan masukan konkret bagi kepala sekolah untuk memahami bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga bersifat humanis dan motivasional. Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja guru secara signifikan. Kepala sekolah juga dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam menyusun program supervisi akademik yang lebih efektif. Implementasi strategi ini diharapkan mampu meningkatkan mutu pembelajaran secara berkelanjutan. Dengan demikian, kepala sekolah memiliki peran sentral sebagai agen perubahan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

2. Guru disarankan untuk meningkatkan kesadaran profesional mengenai pentingnya kepuasan kerja dan iklim kerja yang sehat dalam mendukung kinerja mereka. Guru perlu memahami bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kompensasi, tetapi juga oleh faktor internal seperti motivasi, komitmen, dan rasa tanggung jawab terhadap profesi. Oleh karena itu, guru perlu mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaan, meningkatkan kompetensi profesional, serta aktif dalam kegiatan pengembangan diri. Selain itu, guru juga perlu berperan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui kerja sama yang baik dengan rekan sejawat dan komunikasi yang terbuka dengan pimpinan. Dalam konteks manfaat praktis, penelitian ini memberikan pemahaman kepada guru bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kebijakan sekolah, tetapi juga pada sikap dan perilaku individu. Guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung lebih kreatif, inovatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas proses dan hasil belajar siswa. Dengan demikian, guru diharapkan mampu menjadi agen profesional yang adaptif terhadap perubahan. Kesadaran ini juga akan memperkuat komitmen guru terhadap peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, peran aktif guru menjadi kunci dalam keberhasilan implementasi hasil penelitian ini.
3. Dinas pendidikan disarankan untuk memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan pembinaan guru dan kepala sekolah yang lebih berbasis data empiris. Kebijakan yang dirancang perlu

memperhatikan aspek kepemimpinan transformasional, iklim kerja, dan kepuasan kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu, dinas pendidikan perlu mengembangkan program pelatihan dan pendampingan yang berfokus pada peningkatan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah serta kesejahteraan guru. Dalam konteks daerah terpencil, hasil penelitian ini menjadi sangat relevan untuk digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan mutu pendidikan yang masih menghadapi berbagai keterbatasan. Secara praktis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam menyediakan informasi yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Dinas pendidikan juga dapat menggunakan temuan ini untuk menyusun kebijakan yang lebih kontekstual dan berkelanjutan. Selain itu, program evaluasi kinerja guru dapat dirancang secara lebih sistematis dan objektif. Dengan demikian, kebijakan yang dihasilkan tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga berbasis kebutuhan nyata di lapangan. Hal ini akan meningkatkan efektivitas program peningkatan mutu pendidikan. Pada akhirnya, peran dinas pendidikan menjadi sangat strategis dalam mengintegrasikan hasil penelitian ke dalam kebijakan publik.

4. Pengawas sekolah disarankan untuk memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam melaksanakan supervisi akademik dan manajerial secara lebih efektif. Pengawas perlu memahami bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pendekatan supervisi yang

dilakukan harus bersifat komprehensif dan tidak hanya berfokus pada aspek administratif. Pengawas juga perlu memberikan bimbingan dan pendampingan yang konstruktif kepada kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam konteks manfaat praktis, penelitian ini menyediakan informasi objektif yang dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan evaluasi kinerja guru. Pengawas dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penghambat maupun pendukung kinerja guru di sekolah. Selain itu, pengawas dapat mendorong terciptanya budaya refleksi dan perbaikan berkelanjutan di lingkungan sekolah. Hal ini akan meningkatkan efektivitas supervisi sebagai alat peningkatan mutu pendidikan. Pengawas juga dapat berperan sebagai mediator antara kebijakan dinas pendidikan dan implementasinya di sekolah. Dengan demikian, peran pengawas menjadi lebih strategis dan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja guru.

5. Peneliti lain disarankan untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi dan pembanding dalam mengembangkan penelitian lanjutan yang lebih kompleks. Pengembangan penelitian dapat dilakukan dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, budaya sekolah, atau kompetensi profesional guru. Selain itu, peneliti juga dapat menggunakan pendekatan metodologis yang berbeda, seperti penelitian longitudinal atau model struktural, untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam. Dalam konteks manfaat praktis, penelitian ini memberikan kontribusi sebagai sumber literatur yang relevan dalam bidang manajemen

pendidikan. Peneliti lain dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis atau model penelitian yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian ini juga membuka peluang untuk dilakukan replikasi pada konteks yang berbeda, baik dari segi jenjang pendidikan maupun wilayah geografis. Hal ini akan meningkatkan validitas dan generalisasi hasil penelitian. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis, tetapi juga menjadi pijakan bagi pengembangan ilmu pengetahuan selanjutnya. Peran peneliti lain sangat penting dalam memperkaya khazanah penelitian pendidikan. Oleh karena itu, keberlanjutan penelitian menjadi hal yang sangat diperlukan.

6. Sekolah secara institusional disarankan untuk menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam merancang strategi peningkatan kinerja guru yang lebih holistik dan berkelanjutan. Strategi tersebut perlu mencakup penguatan kepemimpinan kepala sekolah, penciptaan iklim kerja yang kondusif, serta peningkatan kepuasan kerja guru. Sekolah juga perlu mengembangkan budaya organisasi yang kolaboratif dan suportif guna mendukung peningkatan kualitas pembelajaran. Selain itu, penyediaan fasilitas kerja yang memadai serta sistem penghargaan yang adil menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi guru. Dalam konteks manfaat praktis, penelitian ini membantu sekolah dalam memahami bahwa peningkatan kinerja guru tidak dapat dilakukan secara parsial, tetapi harus melalui pendekatan yang terintegrasi. Sekolah dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam menyusun program kerja dan kebijakan

internal. Selain itu, sekolah juga dapat meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia melalui pendekatan berbasis kesejahteraan. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif. Dengan demikian, sekolah dapat meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Peran institusi sekolah menjadi sangat penting dalam mengimplementasikan hasil penelitian ini.

7. Pengembangan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia disarankan untuk mengacu pada hasil penelitian ini, khususnya dalam meningkatkan efektivitas kerja melalui pendekatan kepemimpinan transformasional dan pembentukan iklim kerja yang kondusif. Program pelatihan perlu dirancang secara sistematis dengan mempertimbangkan kebutuhan nyata di lapangan, baik bagi kepala sekolah maupun guru. Selain itu, pelatihan juga perlu mencakup aspek peningkatan kompetensi profesional, manajerial, serta penguatan soft skills seperti komunikasi dan kolaborasi. Dalam konteks manfaat praktis, penelitian ini memberikan dasar yang kuat bagi penyusunan program pelatihan yang lebih relevan dan aplikatif. Program yang dikembangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru serta mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Selain itu, pelatihan yang berkelanjutan akan membantu guru dan kepala sekolah dalam menghadapi tantangan pendidikan yang semakin kompleks. Pengembangan SDM yang efektif akan berdampak langsung pada peningkatan mutu pembelajaran.