

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara, artinya semakin baik Supervisi Kepala Sekolah maka semakin baik juga Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara, artinya semakin baik Budaya Kerja maka semakin baik juga Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara.
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara, artinya semakin baik Motivasi Kerja maka semakin baik juga Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara.
- 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara, artinya semakin baik supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja, maka semakin baik juga kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu
 - a) Menyelenggarakan pelatihan supervisi akademik bagi kepala sekolah yang berfokus pada teknik observasi kelas, analisis pembelajaran, dan pemberian umpan balik yang efektif.
 - b) Mengembangkan program coaching dan mentoring bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi supervisi secara berkelanjutan.
 - c) Menyusun pedoman supervisi akademik yang sistematis dan mudah diimplementasikan di sekolah.
 - d) Mendorong kepala sekolah melaksanakan supervisi secara rutin dan terjadwal sebagai bagian dari peningkatan kualitas pembelajaran.
 - e) Mengembangkan kebijakan penguatan budaya kerja sekolah yang menekankan disiplin, tanggung jawab, kolaborasi, dan profesionalisme.
 - f) Memfasilitasi kegiatan pembinaan budaya kerja melalui workshop, forum diskusi, dan komunitas belajar guru.
 - g) Menyediakan sistem penghargaan bagi sekolah dan guru yang menunjukkan budaya kerja positif dan kinerja unggul.
 - h) Mengadakan program peningkatan motivasi kerja guru melalui pelatihan pengembangan diri dan penguatan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik.
 - i) Mengintegrasikan indikator supervisi, budaya kerja, dan motivasi kerja dalam sistem penilaian kinerja guru dan kepala sekolah.

- j) Menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran dan kenyamanan kerja guru.
- k) Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan dampaknya terhadap kinerja guru.
- l) Mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif dan suportif untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja guru secara berkelanjutan.

2) Kepada Kepala Sekolah

- a) Menyusun program supervisi akademik yang terencana, terjadwal, dan berkelanjutan sesuai kebutuhan guru.
- b) Melaksanakan observasi kelas secara langsung dengan menggunakan instrumen yang jelas dan terukur.
- c) Memberikan umpan balik yang spesifik, konstruktif, dan solutif kepada guru setelah supervisi.
- d) Menindaklanjuti hasil supervisi melalui pembinaan individu maupun kelompok guru.
- e) Mendorong guru untuk melakukan refleksi diri terhadap praktik pembelajaran yang telah dilakukan.
- f) Menciptakan suasana kerja yang nyaman, terbuka, dan saling menghargai di lingkungan sekolah.
- g) Menjadi teladan dalam disiplin, komitmen, dan profesionalisme kerja.
- h) Mendorong budaya kerja kolaboratif melalui kegiatan seperti diskusi rutin, lesson study, dan berbagi praktik baik.

- i) Memberikan penghargaan dan apresiasi kepada guru yang menunjukkan kinerja dan dedikasi tinggi.
- j) Memotivasi guru melalui dukungan moral, komunikasi yang positif, dan penguatan semangat kerja.
- k) Memfasilitasi pengembangan profesional guru melalui pelatihan, workshop, dan komunitas belajar.
- l) Menegakkan aturan dan tata tertib sekolah secara konsisten untuk membangun budaya disiplin.
- m) Melakukan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan supervisi, motivasi kerja, dan budaya kerja untuk memastikan peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

3) Kepada Guru

- a) Menerima hasil supervisi kepala sekolah dengan sikap terbuka, positif, dan profesional.
- b) Menjadikan umpan balik dari supervisi sebagai bahan refleksi dan perbaikan praktik pembelajaran.
- c) Menyusun rencana tindak lanjut secara konkret berdasarkan hasil supervisi yang diperoleh.
- d) Berdiskusi dengan kepala sekolah atau rekan sejawat untuk memperjelas dan memperdalam hasil supervisi.
- e) Menunjukkan disiplin kerja melalui kehadiran tepat waktu, kesiapan mengajar, dan penyelesaian tugas secara konsisten.

- f) Berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah untuk membangun budaya kerja yang kolaboratif dan harmonis.
 - g) Menjaga komunikasi yang baik dan saling menghargai dengan seluruh warga sekolah.
 - h) Menumbuhkan motivasi intrinsik dengan menetapkan target peningkatan kinerja pribadi.
 - i) Mengembangkan kompetensi diri melalui pelatihan, membaca, atau belajar mandiri.
 - j) Mengelola waktu dan tugas secara efektif agar kinerja tetap optimal.
 - k) Menjaga sikap positif, semangat kerja, dan komitmen terhadap profesi sebagai guru.
 - l) Melakukan refleksi diri secara berkala untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja secara berkelanjutan.
- 4) Kepada Peneliti Lainnya

Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang pengaruh supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru guna memperluas hasil penelitian ini. Peneliti lain dapat meningkatkan bahasan sesuai topik yang telah diselesaikan peneliti dengan mempertimbangkan keluasan sampel penelitian, serta hal-hal lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di sekolah.