

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional terhadap Iklim Kerja Guru
Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan instruksional dan iklim kerja guru dengan nilai β sebesar 0,725 dan p-value 0,000. Ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan instruksional yang baik dapat menciptakan iklim kerja yang lebih positif di SMK Kota Jambi.
2. Pengaruh Self-Efficacy terhadap Iklim Kerja Guru
Self-efficacy guru memiliki pengaruh signifikan terhadap iklim kerja dengan nilai β sebesar 0,261 dan p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki kepercayaan diri tinggi terhadap kemampuan mereka berkontribusi dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif.
3. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional terhadap Kepuasan Kerja Guru
Kepemimpinan instruksional juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai β sebesar 0,574 dan p-value 0,000. Ini menandakan bahwa kepala sekolah yang efektif dalam memberikan arahan instruksional dapat meningkatkan kepuasan kerja guru di SMK.
4. Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Guru
Self-efficacy guru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai β sebesar 0,456 dan p-value 0,000. Hal ini mempertegas bahwa guru yang

percaya diri dalam kemampuan mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaannya.

5. Pengaruh Iklim Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru Iklim kerja guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai β sebesar 0,525 dan p-value 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang mendukung dan kolaboratif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.
6. Pengaruh Mediasi Kepemimpinan Instruksional melalui Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Kepemimpinan instruksional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui iklim kerja dengan nilai β sebesar 0,381 dan p-value 0,000. Ini menandakan bahwa peran kepala sekolah dalam membangun iklim kerja positif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja guru.
7. Pengaruh Mediasi Self-Efficacy melalui Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Self-efficacy guru juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui iklim kerja dengan nilai β sebesar 0,137 dan p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri guru yang tinggi berkontribusi pada terciptanya iklim kerja yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Kesimpulan Umum

Dari hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan instruksional, self-efficacy guru, dan iklim kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMK Kota Jambi. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan instruksional yang baik dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung, sehingga meningkatkan

kepuasan kerja guru. Selain itu, self-efficacy guru menjadi faktor kunci yang memengaruhi dinamika kerja di SMK, baik secara langsung maupun melalui pengaruh pada iklim kerja. Temuan ini memberikan wawasan strategis bagi pengelola pendidikan untuk memperkuat faktor-faktor ini dalam mendukung kualitas pendidikan di SMK.

5.2 Saran

1. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional terhadap Iklim Kerja Guru

Untuk meningkatkan pengaruh kepemimpinan instruksional terhadap iklim kerja guru, kepala sekolah harus diberikan pelatihan yang berkelanjutan dalam kepemimpinan instruksional. Selain itu, sekolah harus melakukan evaluasi rutin terhadap iklim kerja untuk memantau efektivitas kepemimpinan instruksional dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Kepala sekolah juga harus memperkuat komunikasi dengan guru untuk memastikan bahwa kebutuhan dan masukan mereka diperhitungkan dalam pengambilan keputusan.

2. Pengaruh Self-Efficacy terhadap Iklim Kerja Guru

Untuk memperkuat pengaruh self-efficacy terhadap iklim kerja guru, sekolah harus menyediakan program pengembangan profesional yang dirancang untuk meningkatkan self-efficacy guru, seperti pelatihan berbasis keterampilan dan mentoring. Kepala sekolah dan staf administrasi harus memberikan dukungan emosional kepada guru untuk memperkuat kepercayaan diri mereka. Sekolah juga harus mengakui dan menghargai kontribusi guru untuk meningkatkan self-efficacy mereka dan menciptakan iklim kerja yang positif.

3. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional terhadap Kepuasan Kerja Guru

Untuk meningkatkan pengaruh kepemimpinan instruksional terhadap kepuasan kerja guru, kepala sekolah harus diberikan pelatihan yang fokus pada keterampilan kepemimpinan instruksional. Kepala sekolah juga harus memberikan umpan balik yang konstruktif dan reguler kepada guru untuk membantu mereka meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Sekolah harus menyediakan peluang pengembangan profesional yang relevan dengan kebutuhan guru untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka.

4. Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Guru

Untuk memperkuat pengaruh self-efficacy terhadap kepuasan kerja guru, sekolah harus menyediakan pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan mengajar dan manajemen kelas. Program mentoring dan coaching harus diimplementasikan untuk mendukung guru dalam meningkatkan kepercayaan diri mereka. Sekolah juga harus mengakui dan menghargai prestasi guru untuk meningkatkan self-efficacy dan kepuasan kerja mereka.

5. Pengaruh Iklim Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru

Untuk meningkatkan pengaruh iklim kerja guru terhadap kepuasan kerja mereka, sekolah harus mempromosikan kolaborasi antar guru melalui kegiatan seperti perencanaan bersama dan workshop profesional. Sekolah harus memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai, seperti teknologi dan bahan ajar, untuk mendukung kegiatan pengajaran. Program kesejahteraan yang mencakup dukungan kesehatan mental dan konseling karier harus diimplementasikan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.

6. Pengaruh Mediasi Kepemimpinan Instruksional melalui Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru

Untuk memperkuat pengaruh mediasi kepemimpinan instruksional melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru, kepala sekolah harus diberikan pelatihan yang fokus pada cara-cara untuk membangun iklim kerja yang positif. Sekolah harus melakukan evaluasi rutin terhadap iklim kerja untuk memastikan bahwa kepemimpinan instruksional yang diterapkan efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Kepala sekolah juga harus memperkuat komunikasi dan kolaborasi antar guru untuk memastikan bahwa iklim kerja yang positif terus dipertahankan.

7. Pengaruh Mediasi Self-Efficacy melalui Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru

Untuk memperkuat pengaruh mediasi self-efficacy melalui iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru, sekolah harus menyediakan program yang dirancang untuk meningkatkan self-efficacy guru, seperti pelatihan berbasis keterampilan dan mentoring. Sekolah harus fokus pada pembangunan iklim kerja yang inklusif dan kolaboratif untuk memperkuat hubungan antara self-efficacy dan kepuasan kerja guru. Sekolah juga harus memberikan pengakuan dan dukungan yang konsisten kepada guru untuk memperkuat self-efficacy mereka dan menciptakan iklim kerja yang positif.