

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru terlihat dari nilai $t_{hitung} 4.373 > t_{tabel} 1.67$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik, seperti menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung, berperan penting terhadap kinerja guru. Penguatan budaya organisasi dapat menjadi salah satu strategi untuk mendorong kinerja guru secara lebih signifikan.
2. Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai $t_{hitung} 2.999 > t_{tabel} 1.67$ dengan taraf signifikan $0,003 < 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong guru untuk bekerja lebih efektif dan mencapai hasil yang lebih baik dalam proses pembelajaran.
3. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru terlihat dari nilai $t_{hitung} 5.303 > t_{tabel} 1.67$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan arah, memberikan dukungan, dan mengelola lingkungan kerja yang kondusif untuk guru.
4. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap Motivasi kerja terlihat nilai $t_{hitung} 3.423 > > t_{tabel} 1.67$ dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Hasil Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memengaruhi Motivasi Kerja Guru untuk berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan bersama dalam organisasi.
5. Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh Motivasi kerja guru terlihat dari nilai $t_{hitung} 9.867 > t_{tabel} 1.67$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil ini mengidentifikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan perannya sangat mempengaruhi motivasi kerja guru

untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan pribadi mereka.

6. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel pemoderasi hal ini terlihat dari hasil $t_{hitung} 2.706 > t_{tabel} 1.67$ dengan taraf signifikan $0,007 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat berfungsi sebagai pemoderasi dalam menghubungkan budaya organisasi dengan kinerja guru.
7. Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi hasil ini terlihat dari nilai $t_{hitung} 4.983 > t_{tabel} 1.67$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat memperkuat dampak motivasi kerja terhadap kinerja guru. Artinya, kepala sekolah yang mampu memotivasi guru dengan pendekatan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kontribusi motivasi terhadap kinerja secara keseluruhan.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kabupaten Muaro Jambi, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak terkait untuk meningkatkan kinerja guru.

1. Saran untuk Penelitian yang Akan Datang

- a) Pengembangan Model Pengukuran Kinerja Guru yang Lebih Komprehensif: Penelitian selanjutnya bisa mengembangkan model pengukuran kinerja guru yang lebih holistik, yang tidak hanya mengandalkan aspek budaya organisasi, motivasi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, tetapi juga faktor lain seperti kesejahteraan guru, sarana-prasarana sekolah, dan hubungan dengan orang tua siswa.
- b) Pengaruh Faktor Lain terhadap Kinerja Guru: Penelitian lebih lanjut bisa mengeksplorasi pengaruh faktor eksternal, seperti dukungan masyarakat dan kebijakan pemerintah daerah, terhadap kinerja guru di sekolah. Hal ini bisa

memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

- c) Studi Longitudinal tentang Perubahan Kinerja Guru: Penelitian di masa mendatang dapat menggunakan pendekatan longitudinal untuk melihat bagaimana perubahan budaya organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan motivasi berdampak pada kinerja guru dalam jangka panjang. Ini akan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang dinamika yang terjadi dari waktu ke waktu.
- d) Analisis Perbedaan Kinerja Guru Berdasarkan Karakteristik Demografis: Penelitian selanjutnya dapat menganalisis bagaimana karakteristik demografis guru (seperti usia, masa kerja, pendidikan, dll.) mempengaruhi pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja mereka.

2. Saran kepada Kepala Sekolah

- a) Membangun Kepemimpinan yang Inspiratif: Kepala sekolah perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan inspiratif, dengan mengedepankan komunikasi dua arah antara kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah dapat memotivasi guru melalui pendekatan yang lebih mendalam terhadap kebutuhan profesional mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan kompetensi guru.
- b) Memperkuat Budaya Organisasi yang Positif: Kepala sekolah harus terus berusaha memperkuat budaya organisasi yang mendorong kolaborasi, transparansi, dan keterbukaan. Budaya kerja yang sehat dan saling mendukung akan meningkatkan motivasi guru dan pada akhirnya berpengaruh pada kinerja guru.
- c) Meningkatkan Penghargaan dan Pengakuan: Kepala sekolah bisa memberikan penghargaan atau apresiasi atas prestasi yang dicapai oleh guru, baik secara individu maupun kelompok. Penghargaan yang diberikan tidak harus selalu dalam bentuk materi, namun bisa dalam bentuk pengakuan atas kontribusi positif yang diberikan kepada sekolah.

d) Peningkatan Komunikasi dengan Dinas Pendidikan: Kepala sekolah perlu berkomunikasi secara aktif dengan Dinas Pendidikan untuk mendapatkan dukungan dalam mengimplementasikan kebijakan atau program yang akan meningkatkan kinerja guru di sekolah.

3. Saran kepada Guru

a) Meningkatkan Keterlibatan dalam Pengembangan Diri: Guru diharapkan untuk lebih proaktif dalam mengikuti pelatihan, seminar, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan dapat mendongkrak kinerja guru serta memotivasi guru untuk berinovasi dalam proses pembelajaran.

b) Menerapkan Motivasi Diri dalam Pekerjaan: Guru sebaiknya membangun motivasi intrinsik yang kuat, seperti rasa tanggung jawab terhadap kemajuan siswa dan kepuasan dalam mengajar. Guru yang termotivasi secara internal akan lebih mampu mengatasi tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan.

c) Menjalinkan Kerja Sama yang Lebih Baik dengan Rekan Guru: Guru sebaiknya lebih terbuka untuk berbagi pengalaman dan metode pengajaran dengan sesama guru. Kolaborasi dalam tim pengajaran akan memperkaya pengalaman belajar dan meningkatkan efektivitas pengajaran.

d) Menyesuaikan Diri dengan Perubahan dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah: Guru perlu bersikap fleksibel terhadap perubahan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang diterapkan oleh kepala sekolah. Sikap ini penting untuk menjaga hubungan kerja yang harmonis dan memastikan proses pendidikan tetap berjalan dengan baik.

