BAB VI

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kinerja guru, kepemimpinan, dan budaya organisasi di SMP Negeri 12 Sungai Penuh menunjukkan hasil dengan kategori "Tinggi" untuk kinerja guru dengan rata-rata 125,33, dengan kompetensi pedagogik dan kepribadian sebagai dimensi terkuat yang mencapai kategori "Sangat Tinggi". Kepemimpinan kepala sekolah tergolong kategori "Baik" dengan rata-rata 124,87, dengan dimensi komunikasi sebagai keunggulan utama yang mencapai kategori "Sangat Baik". Sementara budaya organisasi berada pada kategori "Kuat" dengan rata-rata 124,83, dengan orientasi hasil dan stabilisasi menjadi aspek terkuat yang mencapai kategori "Sangat Kuat". Ketiga variabel menunjukkan kualitas yang baik dalam mendukung proses pendidikan di sekolah tersebut, dengan masing-masing variabel memiliki dimensi unggulan yang berkontribusi terhadap efektivitas penyelenggaraan pendidikan di SMP Negeri 12 Sungai Penuh.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 12 Sungai Penuh dengan Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.423 dengan nilai T-Statistics 5.096 dan P-Values 0.000, yang melebihi nilai kritis (T-Statistics > 1.96 dan P-Values < 0.05)..
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi dengan koefisien jalur sebesar 0.736 dengan nilai T-Statistics 12.912 dan P-Values 0.000, yang jauh melebihi nilai kritis.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0.565 dengan nilai T-Statistics 7.244 dan P-Values 0.000, yang melebihi nilai kritis.
5. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening dengan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0.416 dengan nilai T-Statistics 6.500 dan P-Valu

es 0.000, yang melebihi nilai kritis. Ini membuktikan bahwa budaya organisasi berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja guru.

1.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Terkait gambaran kinerja guru, kepemimpinan, dan budaya organisasi: Pihak sekolah perlu meningkatkan kompetensi sosial guru, khususnya dalam aspek komunikasi dengan orang tua siswa yang memperoleh skor terendah (123), melalui pelatihan komunikasi efektif dan program pertemuan rutin dengan orang tua. Kepala sekolah sebaiknya memperkuat sistem pemberian penghargaan kepada guru berprestasi yang mendapat skor terendah (122) dalam aspek motivasi, misalnya dengan membuat program penghargaan berkala dan pengakuan publik atas prestasi guru. Perlu penguatan budaya inovatif yang mendapat skor terendah (123,67) melalui workshop kreativitas, forum berbagi ide inovatif, dan insentif bagi inovasi pembelajaran.
2. Terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru: Kepala sekolah perlu mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang efektif, terutama dalam aspek memimpin diskusi kelas dan memberikan keyakinan dalam pengambilan keputusan yang mendapat skor relatif rendah. Program pengembangan kepemimpinan bagi kepala sekolah perlu difokuskan pada penguatan kemampuan memotivasi dan meyakinkan guru dalam setiap keputusan.
3. Terkait pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi: Kepala sekolah sebaiknya lebih aktif dalam mendorong budaya inovasi di sekolah dengan memberikan ruang dan dukungan bagi ide-ide kreatif dari para guru. Perlu dikembangkan program kepemimpinan yang mendukung nilai-nilai organisasi positif, seperti forum diskusi kepemimpinan dan budaya organisasi.
4. Terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru: Pihak sekolah perlu memperkuat budaya kolaborasi dan berbagi pengetahuan antar guru untuk mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh. Perlu

dikembangkan program penguatan budaya organisasi yang berfokus pada inovasi dan perhatian terhadap detail untuk meningkatkan kinerja guru.

5. Terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening: Kepala sekolah perlu mengintegrasikan pendekatan kepemimpinan dengan pengembangan budaya organisasi yang positif untuk meningkatkan kinerja guru secara optimal. Program pengembangan kepemimpinan dan budaya organisasi sebaiknya dilakukan secara simultan dan terintegrasi untuk memaksimalkan dampaknya terhadap kinerja guru.