

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data statistik, deskriptif, dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Jurusan Akuntansi Wilayah Jakarta Pusat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMK Jurusan Akuntansi Wilayah Jakarta Pusat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMK Jurusan Akuntansi Wilayah Jakarta Pusat.

Dimana kepemimpinan yang diterapkan secara baik di sekolah, akan mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja guru. Kemudian iklim organisasi sekolah yang baik disekolah maupun dengan sesama guru akan secara langsung mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian, semakin baiknya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan serta semakin baik dan kondusifnya iklim organisasi sekolah, maka akan semakin baik pula kinerja guru. Begitupun sebaliknya, semakin buruknya kepemimpinan

yang diterapkan serta semakin buruknya dan kurang baiknya iklim organisasi sekolah, maka akan semakin rendah kinerja guru.

B. Implikasi

Setelah dilakukan penelitian mengenai kepemimpinan dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru, diketahui bahwa implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan rata-rata hitung skor masing-masing indikator dan sub indikator dari variabel kepemimpinan terlihat bahwa indikator kepala sekolah sebagai *leader* dengan sub indikator berkomunikasi memiliki nilai yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kinerja guru dikarenakan komunikasi yang baik dan terjaga antara pimpinan dengan guru sehingga dapat menciptakan hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar sekolah serta untuk membangun lingkungan kerja yang baik pula. Sedangkan indikator kepala sekolah sebagai *educator* memiliki nilai terendah dengan sub indikator dominan yaitu membina kepribadian (mental moral, fisik, dan artistik) guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian guru seperti pribadi yang teladan, jujur dan berakhlak mulia kurang memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Untuk itu, diperlukan pembinaan rutin yang diselenggarakan di sekolah khususnya untuk para guru, sehingga kepribadian guru dapat terbina dengan baik.

2. Indikator kondisi lingkungan fisik dengan sub indikator prasarana memadai memiliki nilai yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kinerja guru dikarenakan prasarana yang memadai seperti adanya LCD, Laptop, atau media pembelajaran yang tersedia di ruang kelas serta suhu, cahaya dan kondisi ruang kelas terasa nyaman dan terjaga baik sehingga guru akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan indikator kondisi lingkungan psikis memiliki nilai terendah dengan sub indikator dominan yaitu saling menghargai. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya saling menghargai antar sesama guru sehingga kurang dapat meningkatkan kinerja dari guru tersebut. Untuk itu diperlukan adanya kajian rutin yang diadakan di sekolah seperti pengajian bulanan untuk mempererat hubungan antar guru sehingga mereka dapat menghargai satu sama lain.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan kesimpulan yang diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang penulis sampaikan sehubungan dengan penelitian ini:

1. Bagi SMK Jurusan Akuntansi Wilayah Jakarta Pusat , harus mampu menjalankan kepemimpinan yang lebih efektif dan mengayomi yaitu dengan lebih melakukan pembinaan kepribadian terhadap guru, guna meningkatkan kenyamanan

dalam bekerja, dan rasa saling menghargai antarsesama guru serta masyarakat sekitar agar terjalin hubungan dan komunikasi yang baik.

2. Bagi guru, hendaknya dapat menjadi bahan pertimbangan untuk terus memperhatikan bagaimana kepemimpinan yang baik harus diterapkan di suatu sekolah agar sesuai dengan keinginan masyarakat sekolah agar tercipta suatu lingkup yang harmonis dan mampu menghargai satu sama lainnya dengan saling memahami kondisi, sifat dan karakter masing-masing personal.
3. Bagi peneliti, agar dapat mencari lagi faktor-faktor selain kepemimpinan dan iklim organisasi sekolah seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi, tunjangan sertifikasi, beban kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi kinerja pada guru, sehingga penelitian selanjutnya akan lebih lengkap dan relevan serta menjadi masukan bagi sekolah.