

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru akuntansi di SMK wilayah Jakarta Utara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru yang dihasilkan akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru yang dihasilkan akan menurun.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka kinerja guru yang dihasilkan akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki guru maka kinerja guru yang dihasilkan akan menurun.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan sekolah, maka kinerja guru yang dihasilkan akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi yang diterapkan sekolah maka kinerja guru yang dihasilkan akan menurun.

4. Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini berarti, semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya organisasi, maka kinerja guru yang dihasilkan akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya organisasi, maka kinerja guru yang dihasilkan akan menurun.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka implikasi dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Berdasarkan perhitungan persentase hasil rata-rata hitung skor indikator, persentase tertinggi dari variabel kepemimpinan kepala sekolah terdapat pada sub indikator memanfaatkan hasil supervisi. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mendayagunakan hasil supervisi yang telah dilakukan kepada guru dengan baik. Kepala sekolah mengevaluasi hasil supervisi dengan cara memberikan catatan perbaikan dan pembinaan lanjutan, sehingga guru mengetahui dan memperbaiki kekurangan dari supervisi yang telah dilakukan. Sedangkan, persentase terendah dari variabel kepemimpinan kepala sekolah terdapat pada sub indikator memberi kesempatan tenaga kependidikan meningkatkan profesi. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap guru. Hal ini disebabkan karena kepala sekolah terbiasa

memilih dan memberikan kesempatan kepada guru yang memiliki jabatan di sekolah.

2. Berdasarkan perhitungan persentase hasil rata-rata hitung skor indikator, persentase tertinggi dari variabel motivasi kerja terdapat pada sub indikator mengutamakan prestasi. Hal ini menunjukkan bahwa guru menyadari untuk mendapatkan prestasi terbaik dibutuhkan usaha yang gigih, seperti bekerja keras mengembangkan diri, meningkatkan kualitas kerja, dan menerima tugas yang menantang. Sedangkan, persentase terendah dari variabel motivasi kerja terdapat pada sub indikator memperoleh insentif. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif tidak sesuai dengan yang diharapkan guru. Hal ini disebabkan karena terdapat beberapa syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi untuk dapat menerima insentif tersebut.
3. Berdasarkan perhitungan persentase hasil rata-rata hitung skor indikator, persentase tertinggi dari variabel budaya organisasi terdapat pada sub indikator stabilitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stabilitas kerja yang baik didukung oleh tempat bekerja yang ditata dengan nyaman, suasana kerja yang mendukung, dan sikap saling menghargai. Sedangkan, persentase terendah dari variabel budaya organisasi terdapat pada indikator inovasi dan pengambilan resiko. Hal ini menunjukkan bahwa guru sulit berinovasi dan tidak siap untuk menerima resiko atas apa yang dikerjakannya. Hal ini disebabkan karena guru memiliki keterbatasan kebebasan untuk dapat menciptakan dan merealisasikan hal-hal baru.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka saran atau masukan yang dapat disampaikan oleh peneliti, yaitu:

1. Untuk mengatasi kurangnya kesempatan yang diberikan kepala sekolah kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesi, kepala sekolah hendaknya dapat menyertakan guru baik guru yang memiliki jabatan atau guru biasa untuk dapat mengikuti pelatihan dan penataran yang berkaitan dengan peningkatan profesi keguruan, sehingga tidak terjadi ketimpangan kemampuan profesi antar guru.
2. Untuk mengatasi perolehan insentif, hendaknya sekolah atau yayasan dapat memberikan insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh guru dengan memberikan syarat tertentu seperti guru yang memiliki prestasi kerja. Dengan cara itu, guru akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Untuk mengatasi terkait kurangnya inovasi dan pengambilan resiko, sebaiknya guru melakukan diskusi baik dengan kepala sekolah ataupun rekan sesama guru untuk menciptakan ide-ide baru yang inovatif yang kemudian ide tersebut dapat direalisasikan dengan baik, sehingga guru akan siap dan berani menerima resiko dari pekerjaannya.
4. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini memberikan informasi bahwa terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Namun, kinerja guru masih banyak dipengaruhi oleh faktor lain, seperti disiplin kerja, lingkungan

kerja, dan kompensasi finansial. Oleh karena itu, diharapkan untuk mengungkapkan faktor lain yang berhubungan dengan kinerja guru selain yang diteliti dalam penelitian ini.