

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1. Kesimpulan**

- a. Berdasarkan hasil analisis uji asumsi klasik dan hipotesis bahwa kepemimpinan situasional kepala sekolah mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan situasional kepala sekolah, maka kinerja guru juga semakin baik. Korelasi antar dimensi yang mempunyai hubungan yang paling kuat antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah antara dimensi kemampuan mendelegasikan dengan melaksanakan pembelajaran. Hasil pengujian hipotesis antara kepemimpinan situasional kepala sekolah dengan kinerja guru menyatakan “terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan situasional kepala sekolah dengan kinerja guru.
  - b. Berdasarkan hasil analisis uji asumsi klasik dan hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja guru mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja, maka kinerja guru juga semakin baik. Korelasi antar dimensi pada variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja guru yang mempunyai hubungan yang paling kuat adalah antara dimensi kekuasaan dengan merencanakan pembelajaran.
3. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, hipotesis dan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru, dimana nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil

dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

## **6.2. Saran**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat diajukan saran sebagai berikut:

### **1.2.1. Motivasi Kerja**

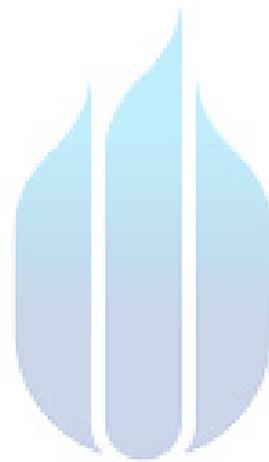
Motivasi kerja mempunyai peranan dalam mempengaruhi kinerja guru. Dari hasil tanggapan responden mengenai atribut motivasi kerja ternyata masih ditemukan tanggapan tidak setuju. Kondisi tersebut memberikan indikasi bahwa masih ada sebagian guru yang kurang mempunyai keinginan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk mengatasi kondisi tersebut, yang perlu dilakukan adalah memberikan motivasi kepada para guru SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan, dengan cara memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan karier di sekolah, memberikan kepercayaan penuh untuk mendapatkan tanggungjawab, adanya pengakuan atas prestasi yang dicapai guru, menyediakan sarana pembelajaran yang memadai, dan memberikan tunjangan kesejahteraan kepada guru yang berprestasi.

### **1.2.2. Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah**

Kepala Sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah perlu membenahi diri, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar dapat memperluas wawasan, sehingga akhirnya dapat meningkatkan motivasi para guru demi mencapai kinerja guru yang lebih baik. Pada kenyataannya kepala sekolah tidak hanya sebagai perencana, pengorganisasi, pemimpin dan pengawas saja, tetapi kenyataan kepala sekolah mempunyai peranan yang lebih luas dalam menggerakkan organisasi sekolah. Oleh

karena itu Kepala Sekolah juga perlu mengadakan pendekatan terhadap guru, baik pendekatan individual maupun bersama-sama agar kepala sekolah lebih mengenal para guru, sehingga kepala sekolah dapat menyesuaikan diri demi peningkatan kinerja guru yang lebih baik.

Kepemimpinan situasional kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Hasil tanggapan responden terhadap atribut kepemimpinan menunjukkan ternyata masih ditemukan tanggapan tidak setuju. Hal ini memberikan indikasi bahwa masih ada guru yang kurang puas dengan kepemimpinan situasional kepala sekolah di SMK Negeri 2 Kota Tangerang Selatan. Untuk mengatasi kondisi tersebut, yang bisa dilakukan pemimpin/kepala sekolah harus mampu mengarahkan tugas-tugas guru, memberi dukungan, maupun menyusun keputusan yang mampu menunjang karier guru dan memberikan pengawasan dan pembinaan secara berkesinambungan.



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA