

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Keberhasilan pendidikan di sekolah tidak terlepas dari gaya kepemimpinan kepala sekolah, dalam hal ini harus bisa memanfaatkan segenap sumber daya yang ada dengan baik termasuk hubungan yang baik dengan para guru dan para staf-staf yang ada di sekolah. Perlu adanya pembinaan dan digerakkan secara efektif supaya tercipta suasana kerja yang positif dan menyenangkan. Gaya kepemimpinan kepala sekolah juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan guru.

Hasil analisis memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan cukup dengan tingkat kepuasan kerja guru di SMP Negeri 29 Bekasi. Hubungan antara antara gaya kepemimpinan secara positif/baik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0.314 dengan nilai signifikan sebesar 0.030 kurang dari 5% tingkat kepercayaan maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan hubungan ini berlaku di tingkat populasi. Dengan kata lain terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan tingkat kepuasan kerja guru dan semakin tinggi dan kuat gaya kepemimpinan membentuk karakter pimpinan (atasan) maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Sedangkan Terdapat hubungan positif antara gaya dan tingkah laku kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru sebesar 0.361 dengan nilai signifikan sebesar 0.014. Selain itu terdapat hubungan positif antara kematangan dan keseimbangan kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru 0.435 dengan nilai signifikan sebesar 0.002. Serta terdapat hubungan positif antara kematangan dan penyesuaian kepemimpinan dengan kepuasan kerja guru sebesar 0.445 dengan nilai signifikan sebesar 0.000.

Kesimpulan masalah dalam penelitian ini adalah perlu meningkatkan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang baik dari karyawan, caranya dengan mempertahankan gaya pimpinan yang bersikap tidak ambivalensi dalam penilaian kinerja bawahannya, pimpinan memperhatikan benar prestasi kerja bawahannya dan pimpinan harus lebih berpartisipasi terhadap kinerja bawahan, caranya dengan memberikan arahan dari atasan kepada bawahan dan memperhatikan secara pribadi dalam mempromosikan bawahan bagi yang bekerja keras. Selain itu juga perlu meningkatkan budaya organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang baik dari karyawan.

Rekomendasi

Penelitian yang telah dilakukan ini baru pada tingkat awal untuk memahami karakteristik variabel kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas yaitu variabel imbalan dan gaya kepemimpinan.

Sebagaimana yang telah diulas pada kajian Pustaka bahwa kepuasan kerja sangatlah kompleks dan banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka dalam menggunakan hasil penelitian ini sebagai landasan kebijakan haruslah berhati-hati karena banyak hal yang harus dicermati seperti: gaya kepemimpinan dalam bentuk apa yang memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kepuasan kerja (imbangan ekonomi atau non ekonomi). Kemudian gaya kepemimpinan apa yang paling efektif dan dapat meningkatkan moral serta kepuasan kerja karyawan. Untuk itu dalam rangka melengkapi hasil penelitian ini disarankan agar melakukan penelitian lanjutan seperti :

1. Bagi guru

- a. Guru disarankan untuk mempertahankan suasana kerja yang kondusif di sekolah sehingga dapat mempertahankan adanya komitmen afektif terhadap organisasi (sekolah), misalnya: dengan cara berani mengemukakan pendapat, ide dan kritik, meningkatkan kepedulian terhadap kemajuan dan perkembangan sekolah, berusaha mengikuti segala kegiatan sekolah yang berhubungan dengan kepentingan sekolah, berusaha meningkatkan kemampuan intelektual, spiritual, dan metodis dalam mengajar demi kepentingan sekolah, berlaku disiplin.

2. Bagi sekolah (kepala sekolah)

- a) Berusaha mempertahankan persepsi yang positif dari para gurunya, misalnya meluangkan waktu bersama para guru (tidak mengeksklusifkan diri), dengan demikian akan terjalin kedekatan antara kepala sekolah dan para gurunya.
- b) Lebih terbuka terhadap kritik dan saran dari para gurunya, yang mungkin dapat menjadi evaluasi mengenai kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah.
- c) Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaan dan tugas perlu memperhatikan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Selain itu juga dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan keterampilan khusus.
- d) Walaupun lingkungan kerja yang memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja hendaknya lebih diperhatikan lagi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara merenovasi desain interior ruangan kerja, penambahan ruangan, penyediaan sarana dan prasarana penunjang aktifitas kerja di kantor, terutama fasilitas penunjang (mobil dan motor dinas, perlengkapan lapangan, dan lain-lain) serta terus berusaha menciptakan hubungan yang baik antara pegawai dengan atasan, dan sesama pegawai agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.