

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga semakin meningkat iklim kerja akan semakin meningkatkan motivasi kerja guru SLTA Muhammadiyah Semarang.
2. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga semakin meningkat kepemimpinan kepala sekolah akan semakin meningkatkan motivasi kerja guru SLTA Muhammadiyah Semarang.
3. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga adanya peningkatan iklim kerja akan semakin meningkatkan kinerja guru SLTA Muhammadiyah Semarang.
4. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga adanya kepemimpinan kepala sekolah yang lebih baik akan semakin meningkatkan kinerja guru SLTA Muhammadiyah Semarang.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga dengan adanya peningkatan motivasi kerja akan semakin meningkatkan kinerja guru SLTA Muhammadiyah Semarang.

6. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hal ini berarti adanya peningkatan iklim kerja akan meningkatkan motivasi kerja para guru dan dengan motivasi kerja yang meningkat berpengaruh pada peningkatan kinerja guru SLTA Muhammadiyah Semarang.
7. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hal ini berarti dengan adanya peningkatan kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan motivasi kerja para guru dan dengan motivasi kerja yang meningkat berpengaruh pada peningkatan kinerja guru SLTA Muhammadiyah Semarang.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Kepala Sekolah SLTA Muhammadiyah Semarang

1. Peningkatan iklim kerja di sekolah perlu lebih ditingkatkan oleh kepala sekolah yaitu didasarkan dari guru mendapatkan penghargaan diluar imbalan berupa uang yang sepadan, karena mendapatkan penilaian terendah dari para guru. Kepala sekolah sebaiknya memberikan tambahan insentif kepada para guru agar bisa menciptakan iklim kerja yang bisa memberi semangat para guru dalam menjalankan tugasnya.
2. Kepala sekolah sebaiknya dalam meningkatkan kepemimpinan lebih ditunjukkan dengan memberikan motivasi terhadap guru guru untuk berkinerja yang lebih baik lagi, karena mendapatkan penilaian terendah

dari para guru. Para kepala sekolah dalam memberikan motivasi bisa dilakukan dengan memberikan reward atau penghargaan ketika para guru bisa menunjukkan hasil kerja yang baik atau diberikan sebagai pendorong agar para guru bisa lebih antusias dan maksimal dalam menjalankan tugasnya.

3. Kepala sekolah sebaiknya terus meningkatkan motivasi kerja para guru, dengan utamanya mendukung para guru berupaya berprestasi dari setiap yang dikerjakannya, karena mendapatkan penilaian terendah dari para guru. Kepala sekolah sebaiknya menyediakan sarana atau media pembelajaran seperti berbagai teknologi informasi untuk meningkatkan pengetahuan dan kreativitas guru yang bisa tertuju pada peningkatan prestasi dalam menjalankan tugas.

5.2.2 Saran Bagi Guru SLTA Muhammadiyah Semarang

1. Para guru sebaiknya ikut menjaga iklim kerja yang baik dengan menjalin hubungan baik dengan sesama guru dan karyawan atau menghindari konflik serta saling menghargai hasil kerja masing – masing.
2. Para guru sebaiknya ikut mendukung kepemimpinan kepala sekolah dengan memberi masukan atau pendapat di bidang kependidikan dan juga berinisiatif membantu pimpinan menjalankan tugas yang sekiranya mampu dijalankan sesuai pengetahuan kerja dimiliki.
3. Para guru sebaiknya terus menunjukkan motivasi kerja yang ditunjukkan dengan lebih disiplin dalam bekerja, kemudian

berkeinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja seperti dengan menempuh pendidikan lebih tinggi ataupun mengikuti berbagai pelatihan yang nantinya bisa diterapkan dalam proses pengajaran kepada siswa guna menghasilkan kualitas pengajaran yang lebih baik.

5.3 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini juga bisa memberikan beberapa implikasi secara teoritis maupun manajerial sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang didapat bisa menambah teori bagi akademisi dan pengambil keputusan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan upaya peningkatan kinerja guru melalui iklim kerja, kepemimpinan dan juga motivasi kerja.
2. SLTA Muhammadiyah Semarang sebaiknya terus meningkatkan iklim kerja dengan memberikan sarana prasarana yang mendukung para guru dalam menjalankan tugas, dan juga dengan lebih meningkatkan kesejahteraan para guru. Para kepala sekolah juga menunjukkan kepemimpinan yang lebih baik dengan memberi perhatian kepada guru dan lebih menghargai peran guru serta membantu dalam pengembangan diri para guru. Sementara untuk meningkatkan motivasi para guru bisa dilakukan dengan memberikan berbagai nilai yang sifatnya sebagai penghargaan kepada para guru dalam bekerja atau atas hasil kerja yang baik selama menjalankan tugas.

5.4 Keterbatasan Penelitian dan Riset Yang Akan Datang

Keterbatasan yang muncul pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini mengambil obyek penelitian para guru sehingga belum digeneralisasikan ke ruang lingkup lebih luas yaitu seluruh karyawan SLTA Muhammadiyah Semarang.
2. Penilaian kinerja hanya didasarkan pada penilaian para guru sendiri dan belum melibatkan kepala sekolah sebagai pimpinan untuk menilai kinerja dari masing – masing guru.

Berdasarkan dari keterbatasan yang timbul pada penelitian ini, maka dapat disampaikan saran kepada peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Agar bisa digeneralisasi ke ruang lingkup lebih luas maka peneliti selanjutnya bisa memperluas obyek penelitian yaitu meliputi juga para karyawan SLTA Muhammadiyah Semarang.
2. Melibatkan kepala sekolah untuk memberikan penilaian terhadap kinerja para guru agar bisa mendapatkan data yang lebih obyektif dan dari pihak yang memang berkompeten memberikan penilaian terhadap kinerja guru.