

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

6.1 Kesimpulan

Mengacu pada rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan dan berdasarkan temuan dan hasil penelitian sebagaimana yang telah dijelaskan pada Bab IV dan Bab V, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan digital kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dengan nilai koefisien sebesar 0,170 (positif) dan p-value sebesar 0,013 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru SD di Kecamatan Bojongsoang akan meningkat seiring dengan peningkatan kepemimpinan digital kepala sekolah, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,547 (positif) dan p-value 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja guru SD di Kecamatan Bojongsoang lebih baik, maka motivasi mereka untuk bekerja pun akan lebih baik. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan digital kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,186 (positif) dan p-value sebesar 0,017 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SD di Kecamatan Bojongsoang meningkat seiring dengan peningkatan gaya kepemimpinan digital kepala sekolah. Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien jalur 0,164 (positif) dan p-value 0,043 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja guru SD di Kecamatan Bojongsoang berkorelasi positif dengan kinerja guru. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima.
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien 0,390 (positif) dan p-value 0,000 ($<0,05$).

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

6.1 Kesimpulan

Mengacu pada rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan dan berdasarkan temuan dan hasil penelitian sebagaimana yang telah dijelaskan pada Bab IV dan Bab V, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan digital kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dengan nilai koefisien sebesar 0,170 (positif) dan p-value sebesar 0,013 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru SD di Kecamatan Bojongsoang akan meningkat seiring dengan peningkatan kepemimpinan digital kepala sekolah, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,547 (positif) dan p-value 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja guru SD di Kecamatan Bojongsoang lebih baik, maka motivasi mereka untuk bekerja pun akan lebih baik. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan digital kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,186 (positif) dan p-value sebesar 0,017 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SD di Kecamatan Bojongsoang meningkat seiring dengan peningkatan gaya kepemimpinan digital kepala sekolah. Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien jalur 0,164 (positif) dan p-value 0,043 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja guru SD di Kecamatan Bojongsoang berkorelasi positif dengan kinerja guru. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima.
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien 0,390 (positif) dan p-value 0,000 ($<0,05$).

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SD di Kecamatan Bojongsoang akan meningkat dengan motivasi kerja yang meningkat pula, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

6. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan digital kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dengan nilai koefisien adalah 0,066 (positif) dan nilai p-value sebesar 0,046 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan digital yang baik dari kepala sekolah akan meningkatkan motivasi kerja guru sehingga dampaknya kinerja guru SD di kecamatan Bojongsoang menjadi lebih baik. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima.
7. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien 0,213 (positif) dan nilai p-value 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja guru sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja guru SD di kecamatan Bojongsoang, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
8. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan digital kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 0,392 atau 39,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dapat berkontribusi secara bersamaan terhadap variasi kinerja guru sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan digital kepala sekolah yang baik jika dikolaborasikan dengan lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik pula terhadap kinerja guru SD di kecamatan Bojongsoang. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

6.2 Implikasi

Implikasi hasil penelitian merujuk kepada dampak atau pengaruh yang dapat dihasilkan dari temuan – temuan penelitian. Implikasi ini bisa berupa saran atau rekomendasi yang dapat digunakan untuk memperbaiki atau mengembangkan praktik di lapangan ataupun memberikan arahan bagi penelitian lebih lanjut. Adapun beberapa implikasi dari penelitian ini dipaparkan sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan digital kepala sekolah di kecamatan Bojongsoang menunjukkan pengaruh yang positif namun tidak terlalu signifikan secara statistik. Hal ini mengimplikasikan bahwa untuk memberikan *impact* yang lebih besar, kepala sekolah juga perlu memperhatikan faktor – faktor lain seperti pendekatan personal, dukungan emosional, penghargaan terhadap kinerja, kejelasan tugas, beban kerja, atau pemenuhan kebutuhan fasilitas sekolah untuk mendukung peningkatan kinerja guru abad 21 khususnya di Kecamatan Bojongsoang dan umumnya kinerja seluruh guru sekolah dasar. Adapun berdasarkan persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan digital kepala sekolah di Kecamatan Bojongsoang mengimplikasikan pentingnya dorongan kepala sekolah terhadap pengintegrasian teknologi digital dalam proses pembelajaran di kelas, penyediaan fasilitas yang diperlukan untuk penerapan pembelajaran digital, penanaman etika dan tanggung jawab dalam penggunaan teknologi kepada seluruh warga sekolah, serta pemanfaatan teknologi dalam penilaian kinerja guru.
- b. Lingkungan kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja serta kinerja guru di kecamatan Bojongsoang. Berdasarkan persepsi guru terhadap lingkungan kerja, maka kepala sekolah sebagai pemangku kebijakan satuan pendidikan perlu memberikan perhatian serius terhadap kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik seperti kelengkapan fasilitas, kenyamanan ruang kelas, serta keamanan kerja, maupun dari aspek psikososial seperti hubungan interpersonal, dukungan emosional, dan budaya kerja kolaboratif dengan disertai sistem kontrol untuk menjaga kinerja tetap optimal sehingga tidak terjadi penurunan kinerja akibat lingkungan kerja yang terlalu nyaman, tidak menantang, atau permisif.
- c. Pentingnya strategi peningkatan motivasi guru yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dan pemangku kepentingan pendidikan lainnya. Strategi tersebut antara lain meliputi pemberian penghargaan atas pencapaian kerja, pengembangan profesional berkelanjutan melalui pelatihan dan *workshop*, peningkatan jenjang karier yang adil dan transparan, serta penciptaan budaya kerja yang suportif dan kolaboratif. Bila motivasi guru terus ditingkatkan,

maka secara langsung akan mendorong peningkatan mutu kinerja dan proses pembelajaran yang lebih efektif.

6.3 Rekomendasi

1. Bagi kepala sekolah di kecamatan Bojongsoang pada khususnya dan seluruh kepala sekolah pada umumnya untuk meningkatkan kompetensi digital serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik dengan menyediakan sarana dan prasarana digital bagi guru maupun secara non fisik dengan memberikan penghargaan dan pengembangan profesional bagi guru dengan tetap memperhatikan kebutuhan emosional dan psikologis guru serta melakukan sistem kontrol untuk tetap menjaga motivasi dan kinerja guru.
2. Bagi Dinas Pendidikan di kecamatan Bojongsoang pada khususnya dan Dinas Pendidikan pada umumnya untuk memberikan regulasi yang mendukung kebijakan kepala sekolah dalam penyediaan sarana dan prasarana digital serta program pengembangan diri guru khususnya yang terkait dengan digitalisasi pembelajaran.
3. Bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh gaya kepemimpinan digital kepala sekolah khususnya di tingkat Sekolah Dasar dengan memperluas cakupan geografis penelitian agar temuan lebih dapat digeneralisasi, tidak hanya terbatas pada tingkat kecamatan. Selain itu, sumber data penelitian ini hanya berasal dari satu sumber yaitu guru, sehingga hasilnya terbatas pada sudut pandang guru terhadap gaya kepemimpinan digital kepala sekolah dan lingkungan kerja. Oleh karena itu agar data lebih valid, maka dapat ditambahkan sumber data lain misalnya dari kepala sekolah atau dengan teknik pengambilan data lain seperti wawancara dan observasi.