

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis pembahasan pada bab IV, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang fleksibel. Artinya kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi di sesuaikan dengan situasi kapan harus berperilaku direktif kapan harus berperilakusupportif dan partisipatif
2. Guru memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik artinya guru lebih terdorong oleh keinginan yang kuat untuk melakukan pekerjaan secara baik.
3. Guru memiliki kinerja yang tinggi dalam kegiatan evaluasi dan perencanaan sedangkan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran masih belum optimal. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi yg dimiliki guru belum tertuang dalam bukti kerja yang nyata. Hal ini berhubungan dengan rendahnya kompetensi yang dimiliki guru seperti diurai pada Bab I sub 1.1 Pendahuluan
4. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Semakin sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah maka kinerja guru akan semakin baik.

5. Motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru maka kinerja guru akan semakin baik pula.
6. Gaya kepemimpinan kepala sekolah lebih dominan mempengaruhi kinerja guru dibanding motivasi kerja guru. Hal ini berhubungan dengan butir 3 kesimpulan ini.

## **5.2 Rekomendasi**

### **1. Guru SMA di Kota Palembang**

Guru hendaknya berupaya mewujudkan motivasi yang kuat dari dirinya kedalam bentuk kinerja. Karena hasil penelitian ini ditemukan indikasi bahwa motivasi kerja guru lebih didominasi oleh motivasi yang berasal dari dalam dirinya namun tidak tertuang dalam bukti kerja yang nyata.

### **2. Kepala SMA di Kota Palembang**

Kepala sekolah hendaknya juga berperilaku suportif mengingat kompetensi guru yang belum optimal dengan memperhatikan faktor ekstrinsik berupa keamanan, kondisi kerja, prosedur kerja, dan supervisi yang baik sehingga mendorong guru untuk mewujudkan motivasinya kedalam bukti kerja yang nyata.

#### **5.4.4 Dinas Dikpora Kota Palembang**

Dinas Dikpora hendaknya menyelenggarakan program peningkatan kompetensi guru sehingga guru mempunyai kapasitas yang cukup untuk menuangkan motivasi yang dimilikinya kedalam bukti kerja yang nyata.

Selain itu hendaknya dalam merancang program dan kebijakan pengembangan kinerja guru hendaknya memperhatikan faktor ekstrinsik yang meliputi: kompensasi, status, prosedur kerja, dan supervisi sehingga mendorong guru untuk mewujudkan motivasinya kedalam bukti kerja yang nyata.

Dinas Dikpora Kota Palembang hendaknya juga merancang diklat bagi kepala sekolah dalam hal kepemimpinan sehingga mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif.

#### **5.4.5 Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya hendaknya melengkapi data dengan kriteria responden serti jenis kelamin, usia, usia kerja, jabatan usia jabatan dan sebagainya untuk digunakan sebagai data pendukung untuk dapat dihubungkan dengan hasil penelitian sehingga pembahasan dan kesimpulan penelitian dapat lebih komprehensif.