BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis empiris dan pembahasan mengenai pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Metta Maitreya Pekanbaru, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan utama:

1. Pengujian regresi berganda menghasilkan nilai signifikansi 0,291 untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga pengaruh parsial Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru belum memperoleh dukungan statistik ketika Kepuasan Kerja turut dimasukkan ke dalam model. Arah koefisien tetap positif, tetapi kekuatan buktinya belum memadai untuk menyatakan adanya pengaruh parsial. Meskipun koefisien regresinya positif, arah tersebut belum cukup kuat untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik.
2. Kepuasan Kerja memperoleh koefisien regresi sebesar 0,681 dengan nilai signifikansi 0,001. Hasil ini menunjukkan arah hubungan yang positif dan dukungan statistik pada taraf 5%. Kepuasan Kerja dengan demikian merupakan prediktor yang signifikan terhadap Kinerja Guru ketika Kepemimpinan Kepala Sekolah dikendalikan. Guru dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi pada sampel penelitian cenderung menunjukkan skor kinerja yang lebih tinggi ketika faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah dikendalikan. Temuan ini

menempatkan Kepuasan Kerja sebagai prediktor yang lebih dominan dibandingkan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam menjelaskan variasi Kinerja Guru pada model penelitian.

3. Model yang menggabungkan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja menghasilkan nilai korelasi berganda sebesar 0,736 serta koefisien determinasi sebesar 0,542. Angka tersebut menunjukkan bahwa 54,2% variasi Kinerja Guru dapat diterangkan melalui kedua variabel yang dianalisis dalam penelitian. Proporsi sebesar 45,8% lainnya mencerminkan kontribusi faktor di luar model penelitian. Dengan demikian, meskipun pengaruh parsial Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak signifikan, konstruk tersebut tetap menjadi bagian dari model organisasional yang secara simultan berkontribusi dalam menjelaskan kinerja guru.

Secara keseluruhan, temuan penelitian menempatkan Kepuasan Kerja sebagai faktor yang paling relevan dalam menjelaskan Kinerja Guru pada konteks penelitian ini. Implikasinya, strategi peningkatan kinerja perlu memberikan perhatian lebih besar pada kualitas pengalaman kerja guru, termasuk penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, relasi profesional yang suportif, sistem penghargaan yang adil, serta dukungan organisasi yang mampu memperkuat keterlibatan dan motivasi guru.

B. Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian mengenai keterkaitan antara kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dan kinerja guru di SD Metta Maitreya Pekanbaru,

dapat dirumuskan sejumlah implikasi yang mencakup aspek teoretis maupun praktis.

1. Implikasi Teoretis

   Hasil penelitian ini memberikan dukungan terhadap teori kepemimpinan transformasional yang menempatkan kepala sekolah sebagai pihak yang berperan dalam mendorong peningkatan kinerja guru melalui pemberian motivasi, pembinaan, serta pemberdayaan. Di samping itu, temuan penelitian juga sejalan dengan teori kepuasan kerja yang menekankan bahwa kondisi psikologis, rasa nyaman, dan pengalaman positif dalam bekerja dapat memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas individu. Penelitian ini membuktikan bahwasannya integrasi nilai-nilai Buddhis seperti *Metta*, *Karuna*, dan *Dasa Raja Dharma* dapat menjadi landasan etis dalam kepemimpinan pendidikan modern sehingga mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendukung kenaikan kualitas pendidikan.

2. Implikasi Praktis

   Apabila kepemimpinan kepala sekolah diterapkan secara efektif, konsisten, dan berlandaskan nilai-nilai etika serta spiritual, maka akan tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif, komunikatif, dan kolaboratif. Kondisi tersebut akan mendorong kenaikan disiplin, motivasi, kreativitas, dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan pembelajaran. Sebaliknya, apabila kepemimpinan kepala sekolah tidak dijalankan secara optimal, maka dapat menimbulkan menurunnya semangat kerja guru, lemahnya koordinasi, serta rendahnya kualitas pembelajaran di sekolah.

Perhatian terhadap kepuasan kerja guru dapat diwujudkan melalui pemberian apresiasi yang layak, terciptanya hubungan kerja yang baik, suasana kerja yang mendukung, serta tersedianya dukungan profesional. Kondisi tersebut dapat mendorong tumbuhnya loyalitas, komitmen, dan semangat kerja guru, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja serta mutu pendidikan. Sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap kepuasan kerja berpotensi menimbulkan rasa tidak puas, tekanan dalam bekerja, melemahnya motivasi, serta menurunnya kualitas proses pembelajaran.

Peningkatan Kinerja Guru perlu ditempatkan dalam kerangka pengelolaan sekolah secara menyeluruh. Temuan penelitian menunjukkan pentingnya memperhatikan pengalaman kerja guru sekaligus mempertahankan praktik kepemimpinan yang mampu memberikan arah, dukungan, serta kesempatan pengembangan profesional. Jika kedua aspek tersebut dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan, maka kualitas proses pembelajaran serta mutu pendidikan di SD Metta Maitreya Pekanbaru akan mengalami kenaikan secara signifikan

C. Saran

Berdasarkan temuan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SD Metta Maitreya Pekanbaru, peneliti merumuskan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah, disarankan untuk terus menaikkan kualitas kepemimpinan melalui pembinaan, supervisi, komunikasi yang efektif, serta pemberian

motivasi kepada guru. Kepala sekolah juga diharapkan mampu menerapkan kepemimpinan yang humanis dan berlandaskan nilai-nilai Buddhis seperti *Metta*, *Karuna*, dan *Dasa Raja Dharma* agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif bagi kenaikan kinerja guru.

2. Bagi guru, disarankan untuk terus menaikkan profesionalisme, tanggung jawab, serta komitmen dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Guru juga diharapkan mampu menjaga kepuasan kerja dengan membangun hubungan kerja yang positif, menaikkan kompetensi diri, dan berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan pengembangan profesional.
3. Bagi yayasan atau pihak sekolah, disarankan untuk memberikan dukungan yang lebih optimal terhadap kenaikan kepuasan kerja guru melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, penghargaan terhadap kinerja guru, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung kenyamanan dan pengembangan karier guru secara berkelanjutan.
4. Bagi lembaga pendidikan Buddhis, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam merancang pola kepemimpinan sekolah yang tidak hanya menekankan pengelolaan organisasi, tetapi juga mengintegrasikan penguatan karakter, etika, dan nilai-nilai spiritual dalam kehidupan sekolah.
5. Bagi peneliti berikutnya, penelitian dapat dikembangkan dengan memasukkan variabel lain, seperti motivasi, budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, maupun disiplin kerja. Selain itu, cakupan penelitian juga dapat diperluas pada wilayah dan jenjang pendidikan yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih beragam dan mendalam.