

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja guru di SMAN 6 Muaro Jambi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara deskriptif, gaya kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan di SMAN 6 Muaro Jambi berada dalam kategori cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam pemerataan pelatihan dan peningkatan kualifikasi pendidikan guru.
2. Secara simultan, gaya kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dimana nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja guru.
3. Secara parsial, gaya kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi tingkat pendidikan, serta semakin sering dan meratanya pelatihan yang diikuti guru, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.
4. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,440

menunjukkan bahwa 44% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan, sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak sekolah, diharapkan kepala sekolah dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih demokratis dan partisipatif, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta meningkatnya motivasi guru dalam bekerja.
2. Sekolah perlu mendorong guru yang belum berkualifikasi S1 untuk melanjutkan pendidikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta memberikan dukungan berupa motivasi maupun fasilitas yang memungkinkan peningkatan jenjang pendidikan.
3. Pelatihan sebaiknya dilakukan secara lebih terstruktur, berkala, dan merata kepada seluruh guru, tidak hanya kepada 1–3 orang saja, sehingga peningkatan kompetensi dapat dirasakan secara menyeluruh.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, atau disiplin kerja agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.