

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Sebaran skor Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X) sebanyak 8 orang (26,67%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 10 orang (33,33 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah umumnya berada di atas rata-rata.
2. Sedangkan sebaran sebaran skor Motivasi kerja guru (Y) sebanyak 8 orang (26,67 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (36,67 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46,67%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Motivasi kerja guru umumnya berada di atas rata-rata.
3. Hasil Pengujian hipotesis menunjukkan nilai koefisien korelasi antara variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X) Terhadap Motivasi Kerja guru (Y) sebesar 0,327 dengan demikian hubungan keduanya tergolong rendah, dan besaran pengaruhnya 0,107 atau 10,7 %. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 5,889$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (5,889) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Al- Washliyah 49 Pasar Lembu dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 57,089 + 0,45X$

5.2. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Meskipun Motivasi kerja guru sudah berkategori baik, namun menurut hemat peneliti perlu terus ditingkatkan. Hal ini mengingat Motivasi kerja guru memiliki peran dan fungsi stategis guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Al- Washliyah 49 Pasar Lembu.
2. Kepala Madrasah Aliyah Al- Washliyah 49 Pasar Lembu, agar lebih proaktif dan senantiasa memberikan pembinaan terhadap Motivasi kerja ini dikalangan guru mengingat adanya Motivasi kerja ini pada diri guru maka akan mendorong guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya penuh dengan dedikasi yang tinggi sehingga diharapkan akan memberi dampak pada peningkatan kerjanya termasuk di sekolah untuk masa-masa yang akan datang.
3. Guru Madrasah Aliyah Al- Washliyah 49 Pasar Lembu agar terus meningkatkan kualitas Motivasi kerjanya untuk masa-masa yang akan datang
4. Peneliti lain, dari hasil penelitian ini terlihat bahwa masih banyak faktor lain yang berhubungan dengan komitmen kerja. Memperhatikan hal ini masih terbuka kemungkinan untuk menggunakan variabel lain selain variabel dalam penelitian ini untuk diteliti pada masa yang akan datang.