

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah uraian tentang temuan studi tersebut di atas, berikut ini dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan data, sekitar 23% siswa di kelas tersebut berada di atas rata-rata. Artinya kepemimpinan Kepala Sekolah secara umum sudah efektif.
2. Ada 4 orang di bawah rata-rata dan 5 orang di rata-rata. Sebanyak 29 orang (34%) berada di atas rata-rata. Ini berarti bahwa, secara rata-rata, orang-orang menerima kompensasi di atas rata-rata.
3. Kinerja guru dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi dan efikasi kepala sekolah. Dengan sumbangan efektif sebesar 500%, analisis mengungkapkan hubungan yang moderat dan substansial antara variabel-variabel tersebut. Sementara uji-t mengungkapkan bahwa $t_{hitung} = 3,965$ dan $t_{tabel} = 2,048$, menunjukkan pengaruh yang signifikan antar variabel, hubungan antara efikasi kepemimpinan kepala sekolah dan elemen gaji dengan kinerja guru dapat dianggap sebagai nilai yang signifikan. Kinerja guru akan naik sebesar = 53,199 unit jika komponen efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan faktor remunerasi keduanya dinaikkan satu unit.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Deli Serdang dipengaruhi oleh efisiensi kepemimpinan kepala sekolah dan gaji. Hal ini mengimplikasikan bahwa tenaga pengajar akan lebih produktif jika sekolah memiliki kepemimpinan yang kuat dan memberikan kompensasi yang layak kepada stafnya.

B. Implikasi Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah peningkatan kepemimpinan sekolah dan remunerasi memiliki dampak yang berarti pada kinerja guru. Jika teori ini akurat, maka sekolah harus

berkonsentrasi pada peningkatan kepemimpinan dan remunerasi untuk meningkatkan kinerja guru.

Frekuensi seorang pemimpin berkonsultasi dan memotivasi anggota tim mereka menentukan seberapa efektif mereka. Pandangan tentang kepemimpinan pemimpin akan menguntungkan jika mereka memenuhi tujuan dan harapan para pengikutnya. Siswa akan menghargainya dan akan berdampak baik pada kinerja guru.

Kepala sekolah mendorong dan membimbing guru dalam upaya mereka untuk bekerja secara efektif. Merencanakan, mengarahkan, memimpin, dan mengawasi pendidik adalah yang pertama dalam proses ini. Selanjutnya adalah evaluasi dan pengawasan staf. Kepala sekolah sering bertindak sebagai panutan untuk perilaku yang mereka cari dari para instruktur mereka.

C. Saran-Saran

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

1. Kepala Sekolah hendaknya meningkatkan persepsi tentang Efektifitas Kepemimpinan, dan hendaknya memberikan motivasi dan memberikan kesempatan seluas luasnya kepada guru untuk dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang telah dimiliki.
2. Guru sebagai tenaga pendidik yang profesional dalam melakukan pekerjaannya harus berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga prestasi kerja dapat tercapai dan kepuasan kerja dapat dirasakan oleh para guru.
3. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan yang mungkin saja terjadi yang memungkinkan mempengaruhi hasil temuan. Oleh sebab itu agar diperoleh hasil yang layak diperlukan penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian sebelumnya.

