

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

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

1. Sebaran skor Penyelesaian tugas kepala sekolah (X) sebanyak 5 orang (16,67 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 13 orang (43,44 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Penyelesaian tugas kepala sekolah umumnya berada di rata-rata.
2. Sebaran skor Motivasi kerja (Y) tidak ada yang berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (20 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 24 orang (80%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Motivasi kerja umumnya berada di atas rata-rata.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Penyelesaian tugas kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap Motivasi kerja sebesar  $0,149 \times 100\% = 14,9\%$ . Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 4,709$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,042$ . Oleh karena  $t_{hitung} (4,709) > t_{tabel} (2,042)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan antara variabel Penyelesaian tugas kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di SMP Pahlawan Nasional Medan dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 126,564 + 0,855 X$ .

## B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil survei di atas, kami memberikan beberapa saran di bawah ini sebagai berikut :

1. Motivasi kerja guru masuk dalam kategori “baik”, namun perlu perbaikan lebih lanjut. Hal ini dikarenakan motivasi kerja merupakan hal yang penting bagi pimpinan madrasah, dan pemenuhan kepuasan tersebut memberikan rasa aman kepada guru serta menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pengembangan sekolah dan peningkatan prestasi akademik.
2. Mohon untuk lebih aktif memberikan bimbingan kepada kepala sekolah SMP Pahlawan Nasional Medan khususnya guna meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. Tentu saja aspek ini sangat subjektif dan setiap guru mempunyai persepsi yang berbeda-beda. Diharapkan ketika guru mencapai kepuasan kerja, mereka akan menunjukkan tingkat komitmen, tanggung jawab, dan integritas yang lebih tinggi dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi peningkatan pekerjaannya. Mengingat hal tersebut, maka penting untuk memuaskan motivasi pada tingkat tersebut pekerjaan. Bahkan di sekolah untuk masa depan.
3. Guru SMP Pahlawan Nasional Medan harus terus meningkatkan kualitas kerjanya.
4. Peneliti lain : Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa masih banyak faktor lain yang berhubungan dengan motivasi kerja.

Dengan mengingat hal tersebut, penelitian selanjutnya masih mempunyai potensi untuk menggunakan variabel lain selain variabel dalam penelitian ini.