

BAB V

KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Rata-rata ideal dan rata-rata observasi didapat untuk Kecerdasan Adversity (X1) $M_o = 59,85$ dan $M_i = 55$ maka $M_o (59,85) > M_i (55)$. Dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Adversity (X1) dalam kategori sedang. Untuk Motivasi Berprestasi (X2) $M_o = 72,91$ dan $M_i = 52,50$ maka $M_o (72,91) > M_i (52,50)$. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Berprestasi (X2) dalam kategori tinggi. Untuk Kinerja Kepala Sekolah (Y) $M_o = 60,73$ dan $M_i = 50,00$ maka $M_o (60,73) > M_i (50,00)$. Dapat disimpulkan bahwa Kinerja Kepala Sekolah (Y) dalam kategori tinggi.
2. Terdapat hubungan positif dan berarti antara Kecerdasan Adversity dengan Kinerja Kepala Sekolah di SMP Negeri Kota Medan, yaitu sebesar $r_{y1} = 0,440$. Kontribusi X1 terhadap Y sebesar 0,1936. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Kepala Sekolah dibentuk oleh kecerdasan adversity sebesar 19,36%. Dengan demikian berarti, bahwa Kepala Sekolah yang memiliki kecerdasan adversity yang baik akan meningkatkan kinerjanya.
3. Terdapat hubungan positif dan berarti antara Motivasi Berprestasi dengan kinerja Kepala Sekolah sebesar $r_{y2} = 0,45$. Kontribusi X2 terhadap Y sebesar 0,2025. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Kepala Sekolah dibentuk oleh motivasi

berprestasi sebesar 20,25%. Dengan demikian berarti, Kepala Sekolah yang memiliki motivasi berprestasi yang baik akan meningkatkan kinerjanya.

4. Kecerdasan Adversity dan Motivasi Berprestasi Kepala Sekolah secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan berarti dengan Kinerja Kepala Sekolah, dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,583. Kedua variabel bebas tersebut memberikan kontribusi terhadap terbentuknya variabel terikat sebesar 0,34. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Kepala Sekolah dibentuk oleh kecerdasan adversity dan motivasi berprestasi sebesar 34 %. Dengan demikian berarti, Kepala Sekolah yang memiliki kecerdasan adversity dan motivasi berprestasi yang baik akan meningkatkan kinerjanya.

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi berprestasi terhadap Kinerja Kepala Sekolah. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah yang ditandai dengan upaya aktualisasi diri, kepedulian kepada keunggulan, dan kerasionalan dalam bertindak maka akan semakin efektif pula ia memimpin sekolahnya. Penelitian juga menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dari perilaku komunikasi antarpribadi terhadap Kinerja Kepala Sekolah. Hal itu berarti bahwa semakin positif perilaku komunikasi antarpribadi dari seorang kepala sekolah yang ditandai dengan pemilikan konsep diri yang tepat, adanya pengertian yang dalam (percaya, simpati, dan empati) terhadap bawahan dan adanya kedekatan/keakraban dengan bawahan maka akan semakin efektif pula ia memimpin sekolahnya. Selain itu, penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan

Kecerdasan adversity secara bersama-sama terhadap efektivitas kepemimpinan dengan koefisien determinasi bersama yang lebih besar dibandingkan dengan koefisien determinasi parsial. Hal ini berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh motivasi berprestasi dan Kecerdasan adversity satu paket terhadap efektivitas kepemimpinan akan lebih besar dibandingkan dengan apabila variabel tersebut bekerja sendiri-sendiri. Dengan demikian, apabila efektivitas kepemimpinan kepala sekolah ingin dioptimalkan dalam wujud semakin mantapnya stabilitas lingkungan sekolah, kokohnya integritas warga sekolah, tingginya voluntaritas/semangat kerja para karyawan dan optimalnya pencapaian sasaran (*achievement*), maka perlu peningkatan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan upaya peningkatan keterampilan Kecerdasan adversity.

B. Implikasi

Implikasi langsung ditujukan kepada para Kepala Sekolah, sedangkan implikasi tidak langsung ditujukan kepada Kepala Jenjang yang berperan sebagai pengarah, pengawas, dan penilai dari Kepala Sekolah, dan juga kepada yayasan yang mengelola secara keseluruhan sekolah-sekolah tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan adversity dan motivasi berprestasi Kepala Sekolah memiliki pengaruh pada kinerja Kepala Sekolah SMP di Kota Medan. Oleh karena makin tinggi kecerdasan adversity dan motivasi berprestasi, makin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Dengan demikian maka peran masing-masing dan juga peran keduanya secara bersamaan dalam meningkatkan kinerja Kepala Sekolah merupakan hal yang penting. Oleh karena itu untuk mewujudkan kinerja yang tinggi, setiap Kepala

Sekolah perlu diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan diberikan pelatihan dan atau pembelajaran, misalnya tentang bagaimana meningkatkan daya juang dan tahan banting, kreativitas, bagaimana merespon kesulitan dengan teknik listen, explore, analyze, do, dan mengatasi kesulitan di tempat kerja. Dengan kondisi demikian maka Kepala Sekolah mendapat tambahan pengetahuan dan keterampilan sehingga akan lebih baik bekerja. Selain itu, Kepala Jenjang sebagai atasan Kepala Sekolah harus mampu mengontrol dan berusaha membantu meningkatkan kinerja Kepala Sekolah. Dinas Pendidikan sebagai pengambil kebijakan dan keputusan sangatlah diharapkan dapat menunjang dan berupaya memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat meningkatkan kinerja Kepala Sekolah.

Beberapa langkah untuk mengembangkan motivasi berprestasi adalah sebagai berikut:

(1) Tujuan-tujuan atau hasil-hasil akhir daripada kegiatan harus bersifat khusus dan ditentukan dengan tegas, (2) Tujuan-tujuan atau hasil-hasil yang diinginkan untuk dicapai harus menunjukkan suatu tingkat resiko yang sedang untuk individu-individu yang terlibat. Ini berarti bahwa tujuan-tujuan harus mengandung resiko yang tinggi, sehingga akan mengejutkan atau menghalang-halangi individu yang terlibat, (3) Tujuan-tujuan harus mempunyai sifat sedemikian rupa, sehingga tujuan-tujuan tersebut sewaktu-waktu dapat disesuaikan sebagai jaminan situasi, terutama apabila tujuan-tujuan tersebut berbeda banyak, (4) Individu-individu harus diberi umpan balik yang seksama dan jujur mengenai prestasi mereka, (5) Individu-individu diberi tanggung jawab untuk suksesnya hasil dari pada kegiatan-kegiatan mereka. Tanggung jawab terhadap hasil-hasil ini harus merupakan tanggung jawab yang sungguh-

sebenarnya, (6) Penghargaan-penghargaan dan hukuman-hukuman dengan hasil kerja yang sukses atau yang gagal harus dihubungkan dengan selanjutnya dengan tujuan-tujuan hasil kerja. Artinya harus ada penghargaan yang besar untuk hasil kerja yang besar dan sebaliknya hanya ada hukuman-hukuman yang ringan bagi yang mereka keagalannya sedikit.

C. Saran-saran

Dengan bertitik tolak dari hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Dinas Pendidikan Kota Medan perlu memikirkan perencanaan yang menyeluruh terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), yang memungkinkan peningkatan kinerja Kepala Sekolah.
- b. Rekrutmen Kepala Sekolah perlu ditinjau kembali dengan mempertimbangkan faktor kecerdasan adversity dan motivasi berprestasi seperti yang telah dipaparkan oleh peneliti. Yang perlu diperhatikan antara lain menilai seberapa baik calon Kepala Sekolah menangani kesulitan pada saat kesulitan itu melanda, melaksanakan wawancara tingkah laku yang berkaitan dengan mengatasi kesulitan, melaksanakan wawancara skenario yang berkaitan dengan mengatasi kesulitan, mencari bukti bahwa calon Kepala Sekolah telah menghadapi berbagai kesulitan dan berhasil mengatasinya, calon Kepala Sekolah tahu apa yang menjadi potensi dirinya, melakukan wawancara berkenaan dengan motivasi berprestasi.