

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Persepsi tentang kepemimpinan yayasan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Kepala Sekolah SMP Swasta di Kota Medan sebesar 14%, artinya semakin baik persepsi tentang kepemimpinan yayasan maka semakin baik juga kepuasan kerja kepala sekolah SMP swasta di Kota Medan.
2. Sikap Inovatif berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Kepala Sekolah SMP Swasta di Kota Medan sebesar 15%, artinya semakin baik sikap inovatif maka semakin baik juga kepuasan kerja kepala sekolah SMP swasta di Kota Medan.
3. Persepsi tentang kepemimpinan yayasan berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala sekolah SMP swasta di Kota Medan sebesar 15%, artinya semakin baik persepsi tentang kepemimpinan yayasan maka semakin baik juga kinerja kepala sekolah SMP swasta di Kota Medan.
4. Sikap inovatif berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala sekolah SMP swasta di Kota Medan sebesar 20%, artinya semakin baik sikap

inovatif maka semakin baik juga kinerja kepala sekolah SMP swasta di Kota Medan.

5. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala sekolah SMP swasta di Kota Medan sebesar 22%, artinya semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik juga kinerja kepala sekolah SMP swasta di Kota Medan.

## **5.2. IMPLIKASI**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka upaya-upaya yang diberikan sebagai implikasi penelitian adalah sebagai berikut:

### **1. Implikasi Teoritis**

Peneliti menyimpulkan bahwa (1) persepsi tentang kepemimpinan yayasan, sikap inovatif berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, dan (2) persepsi kepemimpinan yayasan, sikap inovatif berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala sekolah. Temuan penelitian tentang model teoritis kinerja kepala sekolah SMP swasta di Kota Medan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya kinerja kepala sekolah, persepsi kepemimpinan yayasan, sikap inovatif, dan kepuasan kerja. Jadi peningkatan kinerja kepala sekolah SMP swasta di Kota Medan akan terjadi apabila kepemimpinan yayasan, sikap inovatif, dan kepuasan kerja ditingkatkan juga. Secara teoritis: (1) persepsi

tentang kepemimpinan yayasan dapat di tingkatkan dengan kemampuan pihak yayasan sekolah dalam mengatur dan menggerakkan orang-orang dalam mencapai tujuan sekolah, yang dapat ditunjukkan dengan memberikan dukungan penuh, kemudahan interaksi, dan kemudahan kerja; (2) sikap inovatif dapat meningkat melalui peningkatan tindakan yang dilakukan kepala sekolah dalam mengaplikasi hal-hal baru dalam mencapai tujuan bekerja di sekolah, yang ditunjukkan dengan: mencari tahu teknologi baru, proses, teknik, dan ide-ide baru, menghasilkan ide-ide kreatif, memajukan dan memperjuangkan ide-ide ke orang lain, meneliti dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru, mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk mewujudkan ide baru tersebut; dan kreatif; (3) kepuasan kerja dapat meningkat jika pekerjaannya memenuhi harapan dan keinginannya, yang ditunjukkan dari: imbalan jasa, rasa aman, pengaruh antar pribadi, kondisi lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan dan peningkatan diri.

## **2. Implikasi Praktis**

Simpulan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait dengan peningkatan kinerja kepala sekolah SMP swasta di kota medan. Hasil penelitian menemukan bahwa persepsi tentang kepemimpinan yayasan, sikap inovatif, dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dapat meningkat jika persepsi tentang kepemimpinan yayasan, sikap

inovatif, dan kepuasan kerja ditingkatkan. Perlu beberapa upaya dalam peningkatan kinerja kepala sekolah SMP swasta di Kota Medan secara penelitian ilmiah. Adapun upaya-upaya yang harus dilakukan diantaranya:

1. Dukungan, kemudahan interaksi, kemudahan kerja, dan tanggung jawab yang penuh diberikan pihak yayasan kepada kepala sekolah untuk mengelolah dan meningkatkan/memajukan sekolah.
2. Diberikan kesempatan untuk mengembangkan ide-ide yang inovatif dan kreatif dalam mengelolah sekolah yang sesuai dengan kemajuan pendidikan pada saat ini.
3. Mengikuti pelatihan-pelatihan untuk kepala sekolah yang diadakan oleh Diknas untuk meningkatkan, menambah pengetahuan, dan mengembangkan diri.
4. Mampu memperbaiki kondisi lingkungan sekolah yang lebih nyaman dan aman, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk tercapainya kepuasan dalam bekerja.
5. Mendapatkan penghargaan berupa pujian, reward, maupun insentif yang sesuai dengan pelaksanaan tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab yang dijalankan dengan baik dalam peningkatan mutu dan kualitas sekolah yang lebih maju.

### 5.3 SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan dan implikasi dalam penelitian, bahwa kepuasan kerja merupakan unsur yang dominan dalam peningkatan kinerja kepala sekolah. Kinerja Kepala Sekolah adalah perilaku kerja yang ditunjukkan seorang kepala sekolah dalam usaha dalam pemenuhan tugas dan pencapaian tujuan organisasi/sekolah. Terkait dengan hal diatas diajukan beberapa saran agar manfaat penelitian ini mencapai sasaran yang diharapkan:

1. Bagi pemilik sekolahh/yayasan disarankan untuk memberikan dukungan, kemudahan interaksi, dan kemudahan kerja bagi kepala sekolah untuk melaksanakan tanggung jawabnya mengelola sekolah.
2. Sebagai kepala sekolah harus memiliki sikap inovatif, maka disarankan kepala sekolah dapat mengaplikasi hal-hal baru dalam mencapai tujuan bekerja di sekolah, yang ditunjukkan dengan: (1) mencari tahu teknologi baru, proses, teknik, dan ide-ide baru; (2) menghasilkan ide-ide kreatif; (3) memajukan dan memperjuangkan ide-ide ke orang lain; (4) meneliti dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide baru; (5) mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk mewujudkan ide baru tersebut; dan (6) kreatif dalam bekerja.
3. Bagi kepala sekolah, kepuasan kerja adalah hal yang sangat menunjang kinerja, maka disarankan kepala sekolah harus memiliki perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya dalam hubungan apakah pekerjaannya memenuhi harapan dan keinginannya, yang ditunjukkan dari: (1) imbalan

jasa; (2) rasa aman; (3) pengaruh antar pribadi; (4) kondisi lingkungan kerja; dan (5) kesempatan pengembangan dan peningkatan diri.

4. Dalam peningkatan kinerja kepala sekolah SMP swasta di Kota Medan, maka disarankan (a) Mengikuti pelatihan-pelatihan untuk kepala sekolah yang diadakan oleh Diknas untuk meningkatkan, menambah pengetahuan, dan mengembangkan diri. (b) Mampu memperbaiki kondisi lingkungan sekolah yang lebih nyaman dan aman, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk tercapainya kepuasan dalam bekerja. (c) Mendapatkan penghargaan dari pihak sekolah berupa pujian, reward, maupun insetif yang sesuai dengan pelaksanaan tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab yang dijalankan dengan baik dalam peningkatan mutu dan kualitas sekolah yang lebih maju