

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan diri mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Kepala Sekolah dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 40,18 %. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel pengembangan diri sebesar 40,18 % dapat diprediksi dalam meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah .
2. Motivasi berprestasi mempunyai kontribusi yang signifikan dengan Kinerja Kepala Sekolah dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 7,29 %. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel motivasi berprestasi sebesar 7,29 % dapat diprediksi dalam meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah.
3. Selanjutnya, pengembangan diri dan motivasi berprestasi secara bersama-sama mempunyai hubungan signifikan dengan Kinerja Kepala Sekolah dengan memberikan sumbangan

efektif sebesar 47,48 %. Hal ini bermakna bahwa 47,48 % dari variasi yang terjadi Kinerja Kepala Sekolah dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas tersebut.

## **B. Implikasi**

Penelitian ini menemukan bahwa semua variabel prediktor yang diteliti yakni pengembangan diri dan motivasi berprestasi, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memberikan berhubungan dan berkontribusi yang berarti terhadap Kinerja Kepala Sekolah. Oleh karena itu perlu lebih diperhatikan variabel prediktor ini untuk ditingkatkan agar Kinerja Kepala Sekolah dapat ditingkatkan secara optimal untuk masa-masa yang akan datang.

Kecilnya kontribusi yang diberikan motivasi berprestasi dalam temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan motivasi berprestasi diri kepala sekolah selama ini belum berlangsung secara optimal sehingga hal ini berimplikasi pada ketidaksungguhan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya, jika hal ini diabaikan maka akan membawa dampak bagi sekolah. Kepala sekolah merupakan

manajer yang andilnya cukup signifikan bagi kemajuan sekolah, beranjak dari pandangan ini maka rendahnya motivasi berprestasi kepala sekolah dikhawatirkan akan berdampak pada warga sekolah seperti guru, pegawai, siswa maupun orang tua siswa. Memperhatikan akan hal ini kepala sekolah hendaknya dapat lebih memperhatikan aspek pengembangan motivasi berprestasi dirinya ini untuk masa-masa akan datang terutama dalam kaitannya dengan faktor kepemimpinan kepala sekolah.

Begitu juga dengan pengembangan diri, walaupun dari hasil analisis berdampak positif terhadap Kinerja Kepala Sekolah namun perlu secara terus menerus ditingkatkan dari waktu ke waktu untuk masa yang akan datang, hal ini mengingat pengembangan diri yang ada dalam diri kepala sekolah akan menjadikannya menjadi individu yang bertanggung jawab tinggi akan keberhasilan kerjanya, munculnya komitmen yang tinggi akan pelaksanaan tugas, memiliki harapan yang tinggi akan keberhasilan tugas yang dilaksanakannya, menumbuhkan sikap untuk menghargai waktu, menerima segala bentuk perubahan dalam organisasinya, berupaya menggali informasi baru, berorientasi pada pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah dan

pada gilirannya akan bermuara pada pencapaian kinerja yang tinggi dan optimal.

Kinerja yang baik dari kepala sekolah diyakini berhubungan terhadap prestasi kelompok dimana ia menjadi anggotanya baik kepala sekolah, pegawai, dan termasuk siswa, jika kepala sekolah memberikan prestasi tentu saja prestasi tersebut mempengaruhi kelompok kerjanya, yang akhirnya akan mempengaruhi prestasi organisasi secara menyeluruh.

### **C. Saran**

Saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Aceh Tenggara beserta jajaran yang terkait lainnya terutama dalam hal peningkatan Kinerja Kepala Sekolah disarankan memberikan perhatian khusus dalam hal ini : 1) melakukan pembinaan terhadap kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, 2) memberikan *reward* bagi yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya,

3) membuka kesempatan pada kepala sekolah untuk melanjutkan pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi.

2. Peningkatan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah

hendaknya terus dikembangkan melalui pelatihan dan penataran yang efektif sehingga akan menjadi faktor pendorong yang positif bagi peningkatan Kinerja Kepala Sekolah.

3. Peneliti lain, disarankan menindak lanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap Kinerja Kepala Sekolah.