

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis data, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran pelaksanaan peran kepala sekolah pada MTs.N Bahari dapat diketahui dalam bentuk persentase. Dari data hasil penelitian diketahui bahwa menurut guru kepala sekolah MTs.N Bahari melaksanakan peran dengan persentase 82,67%, menurut tata usaha/staf sebesar 85,06%, dan menurut siswa sebesar 87,43%. Berdasarkan hasil analisis tersebut menggambarkan bahwa kepala sekolah MTs.N Bahari telah melaksanakan perannya secara optimal dengan persentase diatas 80% dari yang diharapkan.
2. Implikasi dari pelaksanaan peran kepala MTs.N Bahari berdasarkan persentase diatas 80% dapat meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari semangat dan dorongan guru dalam bekerja. Secara kuantitatif, tingkat motivasi kerja guru atas peran kepala sekolah tersebut berdasarkan hasil perhitungan data kuesioner atau angket motivasi kerja adalah 86,67% dari yang diharapkan.
3. Faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan peran kepala MTs.N Bahari dalam meningkatkan motivasi kerja guru antara lain sistem nilai yang

dianut para guru yang memandang pekerjaan guru adalah amanah dan ibadah, hubungan antara komponen sekolah yang dilandasi nilai kekeluargaan dan keakraban. Sedangkan faktor penghambatnya adalah keterbatasan kemampuan keuangan, karakteristik dan rutinitas pekerjaan, banyaknya guru yang merangkap disekolah lain, minimnya sarana prasarana dan keterbatasan kesempatan mengembangkan profesi dan karir.

5.2 SARAN-SARAN

Dari hasil penelitian di atas, penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu sekolah, senantiasa berusaha untuk meningkatkan profesionalisme melalui kegiatan-kegiatan pelatihan, studi banding ke sekolah-sekolah yang berkualitas, serta berusaha mengembangkan diri melalui peningkatan taraf akademik untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam tugas dan perannya sebagai kepala sekolah.
2. Kepala sekolah berusaha untuk mengetahui perbedaan-perbedaan individual bawahnya agar setiap guru dan karyawan sekolah memperoleh perlakuan yang adil dan merata sesuai tingkat kemampuan, latar belakang ataupun perseptif mereka terhadap pekerjaan.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan tulisan ini menjadi referensi dan pembanding untuk penelitian yang setara dengan kajian yang berbeda. Selain itu, tulisan ini tentu masih dapat dikembangkan lagi, misalnya dari segi perbedaan kemampuan individual seorang kepala sekolah terhadap sistem manajerial kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru.