

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Ada pengaruh secara parsial dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMPN 3 Tambun Utara. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik kinerja guru.
2. Ada pengaruh secara parsial dan signifikan pelatihan terhadap kinerja guru SMPN 3 Tambun Utara. Hal ini guru mengikuti program pelatihan sudah cukup baik akan tetapi perlu ditingkatkan lagi, berdasarkan persentase dari indikator lama pelatihan guru masih kurang optimal dalam mengikuti pelatihan dikarenakan kesibukan guru yang menyita banyak waktu.
3. Variable kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan secara serentak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMPN 3 Tambun Utara. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji regresi F hitung yang mendapatkan nilai sig 0,000 (lebih kecil dari 0,05) Artinya bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja guru. Masing-masing daritingkat kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan memiliki peranan yang sangat penting terhadap tercapainya kinerja guru yang baik. dimana kedua hal tersebut jika diatasi oleh guru secara bersama-sama dengan baik oleh maka dapat meningkatkan kinerja guru.

5.2 Implikasi Manajerial

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain :

1. Kepada kepala sekolah SMPN 3 Tambun Utara dan Guru SMPN 3 Tambun Utara disarankan untuk:
 - a. Bagi kepala sekolah dapat meningkatkan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pada institusi pendidikan sekolah. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang

menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu, kepala sekolah disarankan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya diantaranya dengan cara selalu senantiasa memberikan motivasi inspirasional bagi guru. Motivasi tersebut dapat direalisasikan dengan menerapkan sistem penghargaan bagi guru yang mempunyai kinerja yang bagus. Hal tersebut akan memacu kinerja guru menjadi semakin meningkat.

- b. Bagi guru dapat meningkatkan kinerja pada berbagai tahap pembelajaran salah satunya dengan cara menjadikan sosok kepala sekolah dengan kepemimpinan yang berkualitas sebagai panutan dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja dari guru. Peneladanan sikap kepala sekolah dapat dilakukan dengan cara selalu melakukan diskusi dengan kepala sekolah yang terkait dengan pembelajaran, menerima masukan dan kritik yang membangun dari kepala sekolah, dan selalu mematuhi instruksi kepala sekolah demi kemajuan anak didik.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Diharapkan untuk menambah jumlah sekolah. Hal ini bertujuan agar jumlah kepala sekolah yang dinilai lebih banyak, sehingga penilaian guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah lebih variatif.
 - b. Sebaiknya melakukan pengukuran kinerja guru berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, rekan sejawat ataupun peserta didik, karena penelitian sebelumnya mayoritas mengukur kinerja guru dengan cara self assessment (penilaian diri sendiri) sehingga nilai yang diperoleh cenderung tinggi, padahal nilai tersebut belum tentu mencerminkan kinerja guru yang sesungguhnya.
 - c. Peneliti juga menyarankan agar peneliti selanjutnya melakukan penelitian lebih mendalam dengan meneliti variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya disiplin guru, motivasi guru dan prestasi guru dengan responden yang lebih banyak.
 3. Bagi Universitas

Bagi perguruan tinggi bisa menjadi acuan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti di penelitian ini seperti Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pelatihan dan Kinerja Guru