

BAB V

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Simpulan

Simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian sebagaimana dalam bab sebelumnya, adalah sebagai berikut, kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut diukur dengan empat dimensi: *manager*, *leader*, supervisor diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut kategorinya sangat tinggi.

Bagitu pula motivasi kerja Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut yang diukur dengan motivasi kerja kepala sekolah diukur dengan enam dimensi, yaitu disiplin, semangat kerja, ambisi, kompetisi, keratifitas dan prestasi, diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut kategorinya tinggi.

Juga pelatihan Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut yang diukur dengan dua dimensi, yaitu bentuk pelatihan Kepala Sekolah dan tingkat penguasaan keterampilan, pengetahuan dan sikap Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut kategorinya tinggi.

Besarnya pengaruh antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja kepala sekolah (Y) Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah kategori kuat. Hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat di antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja kepala sekolah. Sedangkan untuk menyatakan besarnya besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja kepala sekolah diperoleh koefisien determinasi sebesar 43,20%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Besarnya pengaruh antara variabel pelatihan (X_2) terhadap Kinerja kepala sekolah (Y) Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah kategori kuat. Hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat dari pelatihan terhadap Kinerja kepala sekolah. Sedangkan untuk menyatakan besarnya besarnya pengaruh pelatihan terhadap Kinerja kepala sekolah diperoleh koefisien determinasi sebesar 50,20%, sedangkan sisanya

MAYA DESI KUSUMAH, 2015

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH
DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KECAMATAN CIBATU KABUPATEN GARUT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dipengaruhi variabel lain.

Besarnya pengaruh antara variabel (X_1) dan (X_2) terhadap Kinerja kepala sekolah (Y) Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah kategori kuat. Hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat di antara Motivasi Kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap Kinerja kepala sekolah. Sedangkan untuk menyatakan besarnya besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja kepala sekolah diperoleh koefisien determinasi sebesar 59,10%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang ada maka penulis memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka peneliti mengajukan beberapa rekomendasi. Bagi dinas pendidikan perlu menyusun rencana induk tentang pelatihan kepala sekolah baik melalui pelatihan dan pengembangan. Cara ini diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja kepala sekolah, karena dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. Selain itu, dinas pendidikan hendaknya berupaya secara terprogram meningkatkan kesejahteraan kepala sekolah melalui pemberian kompensasi yang dikemas dalam sistem *reward and punishment* yang objektif dan transparan. Cara ini akan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja kepala sekolah, karena hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala sekolah.
2. Kinerja Kepala Sekolah Dasar yang perlu dapat perhatian khusus adalah dimensi supervisor yaitu dalam merencanakan program supervisi. Dalam dimensi supervisor hendaknya kepala sekolah dapat mengambil solusi antar (1) melakukan supervisor harus direncanakan dan dikomunikasikan dengan guru, (2) adanya tindak lanjut yang berkelanjutan, (3) hasil supervisor dilakukan pengadministrasian yang baik.

3. Motivasi kerja Kepala Sekolah yang perlu dapat perhatian khusus adalah indikator motivasi kerja yang paling rendah dan perlu mendapat perhatian serius adalah indikator menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh. Di lapangan kepala sekolah masih kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan peran dan tugasnya. Hendaknya kepala sekolah Kepala sekolah (1) berusaha untuk selalu menumbuhkan motivasi dalam diri sendiri untuk menjadi kepala sekolah yang mampu melaksanakan pekerjaan sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator, dan motivator, (2) bagi pihak lembaga pendidikan, disarankan untuk memberikan motivasi bagi kepala sekolah sebagai upaya untuk mendorong kepala sekolah agar memberikan semua kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Pemberian motivasi kerja dapat dilakukan, misalnya penambahan fasilitas pendukung proses belajar mengajar di sekolah, serta pemberian pelatihan bagi kepala sekolah.
4. Pelatihan kepala Sekolah yang perlu dapat perhatian khusus adalah indikator pelatihan kepala sekolah yang paling rendah dan perlu mendapat perhatian serius adalah indikator pelatihan teknologi informasi dan komunikasi. Di lapangan kepala sekolah masih banyak yang kurang mahir menggunakan teknologi misalnya laptop. Pelatihan teknologi informasi dan komunikasi seringkali dilaksanakan hanya untuk guru yang memperoleh tugas tambahan menjadi operator, sedangkan Kepala Sekolah jarang mendapatkan pelatihan teknologi informasi dan komunikasi. Hendaknya dinas lebih sering serta fokus akan perlunya menyusun rencana tentang pembinaan Kepala Sekolah melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan, hal ini ditujukan untuk mendukung kinerja Kepala Sekolah. Cara ini diharapkan akan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja para Kepala Sekolah.
5. Penelitian ini hanya meneliti dua variabel yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah, sementara masih banyak faktor lain yang juga ikut mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah tersebut yaitu *job design*, penghargaan, kepemimpinan, pembelajaran, *attitude*, *demografi*, SDM, kompetensi, keahlian, kebijakan, dan latar belakang. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat melengkapi kekurangan penelitian ini.