

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, berikut kesimpulan mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha di SMAN 6 Kabupaten Tangerang.

1. Gambaran umum tentang kinerja pegawai tata usaha di SMAN 6 Kabupaten Tangerang terlihat sudah maksimal, karena dapat dibuktikan dengan pengelolaan waktu dan mendayagunakan potensi individu secara optimal dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitas sehari-hari dalam mencapai tujuan sekolah, selalu berusaha melaksanakan tugasnya secara profesional dengan tidak hanya memikirkan kecepatan penyelesaian tugas tetapi juga memikirkan ketelitian dalam bekerja. Selain itu pegawai tata usaha mempunyai tugas bertambah maupun berkurang tergantung dengan kebutuhan maupun dengan tugas yang diberikan dan pegawai tata usaha bekerja sesuai profesinya.
2. Ada beberapa upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah SMAN 6 Kabupaten Tangerang dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha, antara lain pembinaan disiplin kerja, pemberian motivasi, Pendidikan dan pelatihan, Pemberian Penghargaan (*reward*) dan Sanksi (*punishment*), persepsi dan evaluasi.

3. Adapun faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha di SMAN 6 Kabupaten Tangerang berdasarkan teori yang menjelaskan bahwa faktor pendukung seperti rekrutmen, peralatan yang harus digunakan oleh pegawai tata usaha sudah sangat lengkap sekali serta pemberian motivasi oleh kepala sekolah kepada para pendidik dan tenaga kependidikan. Sedangkan dari faktor penghambat berdasarkan teori menjelaskan bahwa yang menjadi penghambat seperti sarana dan prasarana sudah bagus namun untuk karir atau pengalaman pegawai tata usaha belum bisa dikatakan bagus 100% dan pegawai tata usaha yang masih kurang disiplin dalam berpakaian.

B. Saran

Meskipun peran kepala sekolah sudah dapat dikatakan maksimal dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tata usaha di SMAN 6 Kabupaten Tangerang, namun ada beberapa hal yang menjadi saran dari hasil penelitian ini, antara lain:

1. Diperlukan pemberian penghargaan bagi pegawai tata usaha yang berprestasi. Dengan begitu pegawai merasa hasil pekerjaannya dihargai oleh kepala sekolah.
2. Penerapan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha sudah cukup baik, namun masih perlu beberapa pengembangan seperti pemberian *punishment* dengan tegas bagi pegawai yang masih melakukan kesalahan seperti melanggar peraturan setelah dilakukannya evaluasi kinerja.

Sehingga kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif serta menjadi motivasi bagi peningkatakn kinerja pendidik dalam melaksanakan tugasnya disekolah.