

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan data penelitian dan hasil analisis melalui instrumen yang merupakan penjabaran dari indikator-indikator setiap variabel, maka diperoleh kesimpulan yang dapat digeneralisasikan, yaitu :

1. Terdapat korelasi yang signifikan antara pengetahuan manajemen konflik kepala sekolah dengan budaya kerja guru SLTP Muhammadiyah Kota Medan, yang artinya makin tinggi pengetahuan manajemen konflik kepala sekolah, maka semakin tinggi pula budaya kerja guru dalam proses belajar mengajar. Koefisien determinasi antara X_1 dengan Y yaitu sebesar 0,370 berarti bahwa 37,0 % variasi budaya kerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh pengetahuan manajemen konflik kepala sekolah (X_1) melalui regresi $\hat{Y} = 55,21 + 0,53x_1$
2. Terdapat korelasi yang signifikan antara kredibilitas kepala sekolah dengan budaya kerja guru SLTP Muhammadiyah Kota Medan, yang artinya makin tinggi kredibilitas kepala sekolah maka semakin tinggi pula budaya kerja guru dalam proses belajar mengajar. Koefisien determinasi antara X_2 dengan Y yaitu sebesar 0,460 berarti bahwa 46,0 % variasi budaya kerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh kredibilitas kepala sekolah (X_2) melalui regresi $\hat{Y} = 49,60 + 0,27x_2$.

Terdapat korelasi yang signifikan antara hubungan pengetahuan manajemen konflik kepala sekolah (X_1), dan kredibilitas kepala sekolah (X_2) secara bersama-sama

dengan budaya kerja guru (Y) sangat signifikan dengan $r_{y12} = 0,67$. Koefisien determinasi adalah 0,4489. Ini menunjukkan bahwa 44,89 % varians yang terjadi pada budaya kerja guru dijelaskan oleh pengetahuan manajemen konflik kepala sekolah, dan kredibilitas kepala sekolah secara bersama-sama melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 12,08 + 0,39x_1 + 0,54 x_2$

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan dan kemajuan sebuah sekolah pada hakikatnya tidak tergantung pada kemewahan fisik, fasilitas dan sarana yang tersedia, namun lebih bergantung kepada sumber daya manusia itu sendiri. Bagaimanapun bagusnya kualitas sarana dan prasarana sebuah sekolah tidak akan berarti apabila sumber daya manusia yang dimiliki sekolah kurang baik (efektif dan efisien).

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dikemukakan beberapa implikasi hasil penelitian sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan manajemen konflik kepala sekolah baru memiliki kemampuan yang sedang. Dengan kata lain sebagian besar kepala sekolah telah memiliki kemampuan yang cukup dalam menciptakan/memelihara hubungan baik dengan guru, dan mampu mewujudkan pencapaian tujuan pengajaran.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kredibilitas kepala sekolah dikategorikan sedang, untuk itu diharapkan kepala sekolah dapat lebih meningkatkan lagi kredibilitasnya berupa lebih aktif dalam segala kegiatan baik itu di dalam sekolah

maupun di luar sekolah demi peningkatan kualitas keahliannya serta meningkatkan disiplin yang lebih baik.

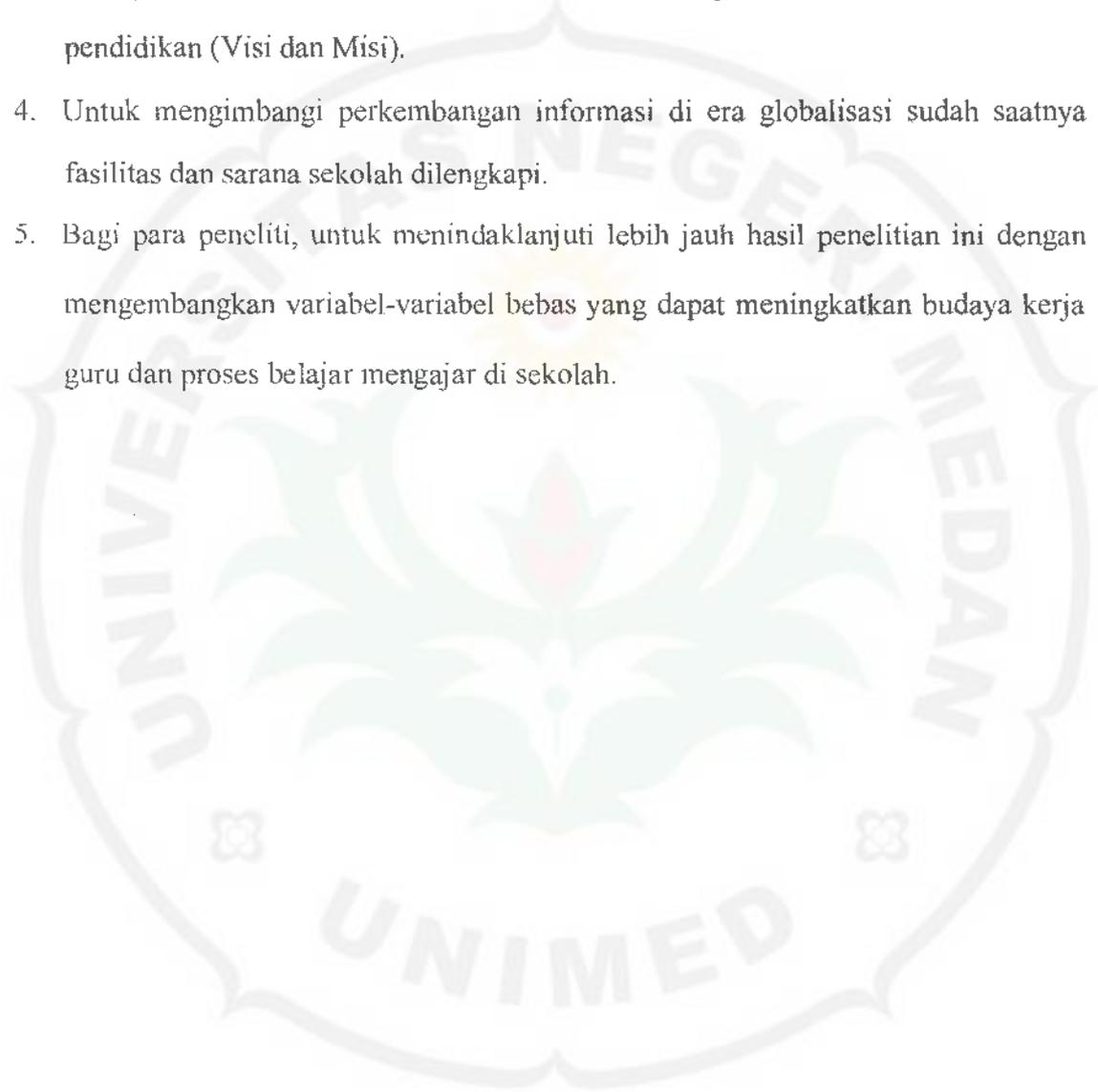
3. Kuatnya korelasi antara pengetahuan manajemen konflik kepala sekolah, dan kredibilitas kepala sekolah dengan budaya kerja guru secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 44,89 %, hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat 55,11 % aspek pendukung budaya kerja guru yang belum dijelaskan dalam penelitian ini. Artinya agar tercapai hasil yang optimal dalam kinerja tidak dapat dilakukan hanya dengan pengetahuan manajemen konflik kepala sekolah dan kredibilitas kepala sekolah, tetapi masih terdapat sejumlah komponen lain yang turut membentuk atau mendukung terciptanya budaya kerja guru yang tinggi.

C. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan dan implikasi yang telah diuraikan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Hendaknya kepala sekolah dapat lebih giat lagi mengikuti penataran-penataran, pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kognitifnya diantaranya berusaha menjadi kepala sekolah yang berkompeten, mengetahui hal-hal umum yang berkembang, dan mengikuti perkembangan ilmu pendidikan
2. Hendaknya kepala sekolah lebih aktif dalam kegiatan belajar mengajar dan dapat meningkatkan keahliannya, sering mengikuti kegiatan pertemuan kepala sekolah, mewakili sekolah dalam kegiatan di luar sekolah, mampu merencanakan program kegiatan dan berdisiplin tinggi.

3. Hendaknya dapat lebih baik lagi dalam membuat rencana penegmbangan sekolah ke depan berupa penentuan sumber daya manusia (guru) dan merumuskan tujuan pendidikan (Visi dan Misi).
4. Untuk mengimbangi perkembangan informasi di era globalisasi sudah saatnya fasilitas dan sarana sekolah dilengkapi.
5. Bagi para peneliti, untuk menindaklanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang dapat meningkatkan budaya kerja guru dan proses belajar mengajar di sekolah.



THE
Character Building
UNIVERSITY