

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian, diajukan simpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Model kinerja kepala sekolah yang adaptif diimplementasikan pada sekolah dasar di Kabupaten Tapanuli Utara dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenus Budaya Organisasi, Pengetahuan Manajemen Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan variabel endogenus Kinerja Kepala Sekolah. Model Kinerja Kepala Sekolah temuan penelitian ini menjelaskan bahwa peningkatan Kinerja Kepala Sekolah dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu: melalui penguatan Budaya Organisasi, peningkatan Pengetahuan Manajemen Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja yang secara langsung akan menyebabkan kinerja menjadi lebih baik. Selain itu, dapat juga dilakukan melalui penguatan Budaya Organisasi dan peningkatan Pengetahuan Manajemen Pendidikan yang secara langsung akan mengakibatkan peningkatan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja yang selanjutnya meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah menjadi semakin baik.
- 2) Budaya organisasi sekolah yang diwujudkan dengan pengambilan resiko, upaya pembaharuan, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan kemandirian berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja kepala sekolah yang diwujudkan dengan tanggung jawab

dalam melaksanakan tugas, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, lebih mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, dan senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.

3) Pengetahuan manajemen pendidikan yang diwujudkan dengan kemampuan kognitif dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan. berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja kepala sekolah yang diwujudkan dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, lebih mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, dan senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.

4) Budaya organisasi sekolah yang diwujudkan dengan pengambilan resiko, upaya pembaharuan, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan kemantapan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja kepala sekolah yang diwujudkan dengan pernyataan tentang kesesuaian harapan dengan yang didapatkan dalam kesempatan promosi, pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, tempat kerja, dan pengawasan.

- 5) Pengetahuan manajemen pendidikan yang diwujudkan dengan kemampuan kognitif dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan. berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja kepala sekolah yang diwujudkan dengan pernyataan tentang kesesuaian harapan dengan yang didapatkan dalam kesempatan promosi, pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, tempat kerja, dan pengawasan.
- 6) Budaya organisasi yang diwujudkan dengan pengambilan resiko, upaya pembaharuan, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan kemandirian berpengaruh langsung terhadap kinerja sekolah dalam mewujudkan pembelajaran yang efektif; menerapkan sistem evaluasi yang efektif dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan; melakukan refleksi diri ke arah pembentukan kepemimpinan sekolah yang kuat; melaksanakan pengembangan staf yang kompeten dan berdedikasi tinggi; melaksanakan pengelolaan kegiatan kesiswaan/ ekstrakurikuler secara efektif; menumbuhkan sikap responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan; menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan tertib; menumbuhkan harapan prestasi tinggi; menumbuhkan kemauan untuk berubah; melaksanakan keterbukaan/transparan manajemen sekolah; menetapkan dan menjelaskan secara jelas visi dan misi; melaksanakan pengelolaan tenaga kependidikan secara efektif; mengembangkan kepemimpinan instruksional; dan melaksanakan pengelolaan sumber belajar secara efektif.
- 7) Pengetahuan manajemen pendidikan yang diwujudkan dengan kemampuan kognitif dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian

sumber daya pendidikan.berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala sekolah dalam mewujudkan pembelajaran yang efektif; menerapkan sistem evaluasi yang efektif dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan; melakukan refleksi diri ke arah pembentukan kepemimpinan sekolah yang kuat; melaksanakan pengembangan staf yang kompeten dan berdedikasi tinggi; melaksanakan pengelolaan kegiatan kesiswaan/ ekstrakurikuler secara efektif; menumbuhkan sikap responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan; menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan tertib; menumbuhkan harapan prestasi tinggi; menumbuhkan kemauan untuk berubah; melaksanakan keterbukaan/transparan manajemen sekolah; menetapkan dan menjelaskan secara jelas visi dan misi; melaksanakan pengelolaan tenaga kependidikan secara efektif; mengembangkan kepemimpinan instruksional; dan melaksanakan pengelolaan sumber belajar secara efektif.

- 8) Motivasi kerja yang diwujudkan dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, lebih mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, dan senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala sekolah dalam mewujudkan pembelajaran yang efektif; menerapkan sistem evaluasi yang efektif dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan; melakukan refleksi diri ke arah pembentukan kepemimpinan sekolah yang kuat; melaksanakan

pengembangan staf yang kompeten dan berdedikasi tinggi; melaksanakan pengelolaan kegiatan kesiswaan/ ekstrakurikuler secara efektif; menumbuhkan sikap responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan; menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan tertib; menumbuhkan harapan prestasi tinggi; menumbuhkan kemauan untuk berubah; melaksanakan keterbukaan/transparan manajemen sekolah; menetapkan dan menjelaskan secara jelas visi dan misi; melaksanakan pengelolaan tenaga kependidikan secara efektif; mengembangkan kepemimpinan instruksional; dan melaksanakan pengelolaan sumber belajar secara efektif.

- 9) Kepuasan kerja yang diwujudkan dengan pernyataan tentang kesesuaian harapan dengan yang didapatkan dalam kesempatan promosi, pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, tempat kerja, dan pengawasan berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala sekolah dalam mewujudkan pembelajaran yang efektif; menerapkan sistem evaluasi yang efektif dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan; melakukan refleksi diri ke arah pembentukan kepemimpinan sekolah yang kuat; melaksanakan pengembangan staf yang kompeten dan berdedikasi tinggi; melaksanakan pengelolaan kegiatan kesiswaan/ ekstrakurikuler secara efektif; menumbuhkan sikap responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan; menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan tertib; menumbuhkan harapan prestasi tinggi; menumbuhkan kemauan untuk berubah; melaksanakan keterbukaan/transparan manajemen sekolah; menetapkan dan menjelaskan secara jelas visi dan misi; melaksanakan pengelolaan tenaga kependidikan secara efektif; mengembangkan

kepemimpinan instruksional; dan melaksanakan pengelolaan sumber belajar secara efektif.

5.2. IMPLIKASI

Berdasarkan simpulan hasil penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka dalam rangka meningkatkan kinerja kepala SD di Kabupaten Tapanuli Utara diajukan implikasi penelitian sebagai berikut:

a). Implikasi Teoretis

Hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa : (1) budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja; (2) pengetahuan manajemen pendidikan berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja; dan (3) budaya organisasi, pengetahuan manajemen pendidikan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja merupakan temuan penelitian yang dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya teori kinerja, budaya organisasi, pengetahuan manajemen pendidikan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sesuai hasil penelitian dan teori yang melandasi hubungan kausal antar variabel penelitian bahwa: (1) kinerja dapat meningkat, jika budaya organisasi semakin kuat, pengetahuan manajemen pendidikan semakin baik, motivasi kerja semakin tinggi, dan kepuasan kerja semakin tinggi; (2) motivasi kerja dapat meningkat, jika budaya organisasi semakin kuat, dan pengetahuan manajemen semakin baik; (3) kepuasan kerja dapat meningkat, jika budaya organisasi semakin kuat, dan pengetahuan

manajemen semakin baik. Selanjutnya, (1) budaya organisasi dapat meningkat melalui peningkatan orientasi orang, orientasi hasil, orientasi tim, perhatian terhadap detail, dan kemantapan; (2) pengetahuan manajemen pendidikan dapat meningkat melalui peningkatan kemampuan kognitif dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan; (3) motivasi kerja dapat meningkat melalui peningkatan kegiatan melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya; melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan; menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan; berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu; melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan; mengerjakan sesuatu yang sangat berarti; dan melakukan sesuatu yang lebih baik dari pada orang lain; dan (4) kepuasan kerja dapat meningkat melalui peningkatan kesempatan promosi, pekerjaan itu sendiri sebagai kepala sekolah, gaji, rekan kepala sekolah, dan pengawasan.

Jadi, model teoretis kinerja kepala SD yang diajukan berdasarkan kajian teori dan didukung hasil pengujian data empiris melalui pengujian hipotesis penelitian dapat memberikan jawaban teoretis terhadap permasalahan kinerja, khususnya kinerja kepala SD.

b). Implikasi Praktis

Kesimpulan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait dengan peningkatan kinerja kepala SD, sehingga diajukan implikasinya sebagai berikut:

Implikasi terhadap Kepala Sekolah

Sesuai dengan simpulan hasil penelitian bahwa kinerja akan meningkat, jika budaya organisasi semakin kuat, pengetahuan manajemen pendidikan semakin baik, motivasi kerja semakin tinggi, dan kepuasan kerja semakin tinggi. Sehubungan dengan itu, dalam rangka meningkatkan kinerja maka kepala SD perlu melakukan hal berikut:

- (a). Membangun budaya sekolah secara berkelanjutan berdasarkan etika dan nilai solidaritas, sehingga terwujud kerja sama yang baik antara guru, orang tua, siswa, dan pemangku kepentingan lainnya melalui peningkatan orientasi orang, orientasi hasil, orientasi tim, perhatian terhadap detail, dan kemantapan.
- (b). Meningkatkan pengetahuan manajemen pendidikan melalui peningkatan kemampuan kognitif dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan.
- (c). Meningkatkan motivasi kerja melalui kegiatan melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya; melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan; menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan; berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu; melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan; mengerjakan sesuatu yang sangat berarti; dan melakukan sesuatu yang lebih baik dari pada orang laine). Meningkatkan kemampuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah.

- (d).Meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan kesempatan promosi, pekerjaan itu sendiri sebagai kepala sekolah, gaji, rekan kepala sekolah, dan pengawasan.

Implikasi terhadap Pengawas Sekolah

Sesuai dengan simpulan hasil penelitian bahwa kinerja akan meningkat, jika budaya organisasi semakin kuat, pengetahuan manajemen pendidikan semakin baik, motivasi kerja semakin tinggi, dan kepuasan kerja semakin tinggi. Sehubungan dengan itu, dalam rangka meningkatkan kinerja kepala SD maka pengawas perlu melakukan hal berikut:

- (a).Meningkatkan kegiatan supervisi dengan menambah wawasan kepala sekolah binaannya di bidang pengetahuan manajemen pendidikan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan.
- (b). Meningkatkan motivasi kerja kepala sekolah melalui pemberian pujian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang benar dengan cara yang benar;
- (c).Meningkatkan kepuasan kerja kepala sekolah melalui peningkatan bantuan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan kepala sekolah agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Implikasi terhadap Dinas Pendidikan

Sesuai dengan simpulan hasil penelitian bahwa kinerja akan meningkat, jika budaya organisasi semakin kuat, pengetahuan manajemen pendidikan semakin baik, motivasi kerja semakin tinggi, dan kepuasan kerja semakin

tingg. Sehubungan dengan itu, dalam rangka meningkatkan kinerja kepala SD maka pihak pengelola dinas pendidikan dasar perlu melakukan hal berikut:

- (a).Memberikan pembekalan dan pelatihan kepada kepala sekolah dasar tentang konsep budaya organisasi dalam manajemen berbasis sekolah, pengembangan budaya mutu sekolah, karakteristik sekolah unggul, dan pengembangan budaya mutu di sekolah menuju sekolah unggul.
- (b).Memberikan pembekalan dan pelatihan manajemen pendidikan kepada kepala sekolah tentang konsep perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan dalam implementasi manajemen berbasis sekolah di sekolah dasar.
- (c).Memberikan kesempatan promosi kepada kepala sekolah yang berkinerja sangat baik (sempurna).
- (d).Memberikan penghargaan dan insentif tambahan bagi kepala sekolah yang melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan sangat baik.

5.3. SARAN-SARAN

Berdasarkan simpulan dan implikasi penelitian, maka dalam rangka meningkatkan kinerja kepala SD diajukan beberapa saran.

Bagi Kepala Sekolah

Sesuai dengan simpulan dan implikasi penelitian, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala SD untuk meningkatkan kinerjanya, yaitu:

- (a).Membangun budaya sekolah secara berkelanjutan berdasarkan etika dan nilai solidaritas, sehingga terwujud kerja sama yang baik antara guru, orang

tua, siswa, dan pemangku kepentingan lainnya melalui peningkatan orientasi orang, orientasi hasil, orientasi tim, perhatian terhadap detail, dan kemantapan.

(b). Meningkatkan pengetahuan manajemen pendidikan melalui peningkatan kemampuan kognitif dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan.

(c). Meningkatkan motivasi kerja melalui kegiatan melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya; melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan; menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan; berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu; melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan; mengerjakan sesuatu yang sangat berarti; dan melakukan sesuatu yang lebih baik dari pada orang lain). Meningkatkan kemampuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah.

(d). Meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan kesempatan promosi, pekerjaan itu sendiri sebagai kepala sekolah, gaji, rekan kepala sekolah, dan pengawasan.

Bagi Pengawas Sekolah

Sesuai dengan simpulan dan implikasi penelitian, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan pengawas sekolah untuk meningkatkan kinerja kepala SD, yaitu:

- (a).Meningkatkan komunikasi dan kerja sama yang baik dalam memberikan supervisi klinis di bidang manajerial kepada kepala sekolah.
- (b).Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan kepala sekolah di bidang budaya organisasi, perilaku inovatif, kepuasan kerja, dan motivasi kerja sebagai dasar untuk memberikan bantuan memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kekuatan dalam rangka meningkatkan kinerja.

Bagi Dinas Pendidikan Kota Medan

Sesuai dengan simpulan dan implikasi penelitian, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan pengawas sekolah untuk meningkatkan kinerja kepala SD, yaitu:

- (a).Memberikan pembekalan dan pelatihan kepada kepala sekolah dasar tentang konsep budaya organisasi dalam manajemen berbasis sekolah, pengembangan budaya mutu sekolah, karakteristik sekolah unggul, dan pengembangan budaya mutu di sekolah menuju sekolah unggul.
- (b).Memberikan pembekalan dan pelatihan manajemen pendidikan kepada kepala sekolah tentang konsep perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan dalam implementasi manajemen berbasis sekolah di sekolah dasar.
- (c).Memberikan kesempatan promosi kepada kepala sekolah yang berkinerja sangat baik (sempurna).
- (d).Memberikan penghargaan dan insentif tambahan bagi kepala sekolah yang melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan sangat baik.