

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1. Simpulan

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Tekad diri berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja kepala SD Negeri di Kabupaten Aceh Besar. Dengan demikian, tekad diri dapat meningkatkan motivasi kerja kepala SD.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja kepala SD Negeri di Kabupaten Aceh Besar. Dengan demikian, budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja kepala SD.
3. Tekad diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kepala SD Negeri di Kabupaten Aceh Besar. Dengan demikian, tekad diri dapat meningkatkan kepuasan kerja kepala SD.
4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kepala SD Negeri di Kabupaten Aceh Besar. Dengan demikian, budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja kepala SD.
5. Tekad diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala SD Negeri di Kabupaten Aceh Besar. Dengan demikian, tekad diri dapat meningkatkan kinerja kepala SD.
6. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala SD Negeri di Kabupaten Aceh Besar. Dengan demikian, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja kepala SD.

7. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala SD Negeri di Kabupaten Aceh Besar. Dengan demikian, motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja kepala SD.
8. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala SD Negeri di Kabupaten Aceh Besar. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja kepala SD.

5.2. Implikasi

Berdasarkan simpulan penelitian, dapat dilakukan beberapa usaha dalam peningkatan kinerja kepala SD melalui peningkatan: (1) tekad diri; (2) budaya organisasi; (3) motivasi kerja; dan (4) kepuasan kerja. Beberapa implikasi yang dapat dikemukakan yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis.

5.2.1. Implikasi Teoretis

1) Pengaruh Tekad Diri terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan tekad diri mempengaruhi motivasi kerja secara signifikan dan berarti. Hasil penelitian mendukung teori yang diajukan Colquitt, LePine, dan Wesson (2015:9); Gagné dan Edward (2005:331), Van den Broeck, Lance, dan Christopher (2016:1195) bahwa tekad diri mempengaruhi motivasi kerja. Dengan demikian secara teori dapat dinyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja kepala SD di Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh dapat dilakukan melalui pengoptimalan tekad diri. Hasil analisis deskriptif menunjukkan tingkat kecenderungan variabel tekad diri tergolong kategori sedang. Secara teori tekad diri masih harus ditingkatkan dan dapat dioptimalkan dengan meningkatkan indikator ketekunan dalam bekerja tanpa mengesampingkan indikator lainnya sebagai

penyusun variabel tekad diri dalam penelitian ini, seperti: indikator mengarahkan pengetahuan, usaha, dan perhatian, memiliki alternatif pemecahan masalah, mampu mengendalikan diri, suka bekerja keras, dan mengakui kontribusi orang lain dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dan berarti. Hasil penelitian mendukung teori yang diajukan Colquitt, LePine, dan Wesson (2015:9); Robbins dan Coulter (2018:138); Yusof, dkk (2016:50); Weerasinghe (2017:59); Maithel, Chaubey, dan Deepak (2012:68); bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian secara teori dapat dinyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja kepala SD di Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh dapat dilakukan melalui memperbaiki budaya organisasi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan tingkat kecenderungan variabel budaya organisasi tergolong kategori sedang. Secara teori budaya organisasi masih harus ditingkatkan dan dapat dioptimalkan dengan meningkatkan indikator dukungan dan pengarahan dari atasan tanpa mengesampingkan indikator lainnya sebagai penyusun variabel budaya organisasi dalam penelitian ini, seperti: adanya inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, adanya kontrol, sistem imbalan yang jelas, toleransi dengan konflik, dan adanya komunikasi yang baik dengan atasan maupun bawahan.

3) Pengaruh Tekad Diri terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan tekad diri mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dan berarti. Hasil penelitian mendukung teori yang diajukan Colquitt, LePine, dan Wesson (2015:9); Shafique, Masood, dan Bashir (2018:2) dan Iqbal, Anwar, dan Haider (2015:1) bahwa tekad diri mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian secara teori dapat dinyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja kepala SD di Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh dapat dilakukan melalui pengoptimalan tekad diri. Hasil analisis deskriptif menunjukkan tingkat kecenderungan variabel tekad diri tergolong kategori sedang. Secara teori tekad diri masih harus ditingkatkan dan dapat dioptimalkan dengan meningkatkan indikator ketekunan dalam bekerja tanpa mengesampingkan indikator lainnya sebagai penyusun variabel tekad diri dalam penelitian ini, seperti: indikator mengarahkan pengetahuan, usaha, dan perhatian, memiliki alternatif pemecahan masalah, mampu mengendalikan diri, suka bekerja keras, dan mengakui kontribusi orang lain dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

4) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dan berarti. Hasil penelitian mendukung teori yang diajukan Colquitt, LePine, dan Wesson (2015:9); Robbins dan Coulter (2018:138); Vukonjanski dan Milan (2013); dan penelitian Qazi, Mohammad, dan Pretty (2017:215) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian secara teori dapat dinyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja kepala SD di Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh dapat dilakukan melalui

memperbaiki budaya organisasi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan tingkat kecenderungan variabel budaya organisasi tergolong kategori sedang. Secara teori budaya organisasi masih harus ditingkatkan dan dapat dioptimalkan dengan meningkatkan indikator dukungan dan pengarahan dari atasan tanpa mengesampingkan indikator lainnya sebagai penyusun variabel budaya organisasi dalam penelitian ini, seperti: adanya inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, adanya kontrol, sistem imbalan yang jelas, toleransi dengan konflik, dan adanya komunikasi yang baik dengan atasan maupun bawahan.

5) Pengaruh Tekad Diri terhadap Kinerja Kepala SD

Hasil penelitian menunjukkan tekad diri mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dan berarti. Hasil penelitian menolak teori diajukan Colquitt, LePine, dan Wesson (2015:9) dan Robbins dan Coulter (2018:138) bahwa tekad diri tidak dapat mempengaruhi kinerja secara langsung. Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Latham dan Locke (2009:79); Basit, Veronica dan Zubair (2017:112); dan Mehrabi dkk (2012:11) yang menyatakan bahwa tekad diri mempengaruhi kinerja seseorang secara langsung. Dengan demikian secara teori dapat dinyatakan bahwa peningkatan kinerja kepala SD di Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh dapat dilakukan melalui pengoptimalan tekad diri. Hasil analisis deskriptif menunjukkan tingkat kecenderungan variabel tekad diri tergolong kategori sedang. Secara teori tekad diri masih harus ditingkatkan dan dapat dioptimalkan dengan meningkatkan indikator ketekunan dalam bekerja tanpa mengesampingkan indikator lainnya sebagai penyusun variabel tekad diri dalam penelitian ini, seperti: indikator mengarahkan pengetahuan, usaha, dan perhatian,

memiliki alternatif pemecahan masalah, mampu mengendalikan diri, suka bekerja keras, dan mengakui kontribusi orang lain dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

6) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kepala SD

Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi mempengaruhi kinerja secara signifikan dan berarti. Hasil penelitian menolak teori diajukan Colquitt, LePine, dan Wesson (2015:9) dan Robbins dan Coulter (2018:138) bahwa budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi kinerja secara langsung. Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Latham dan Locke (2009:79); Lolowang, dkk (2019:26); Nwakoby, dkk (2019:1213); Syardiansah, dkk (2020:849) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja seseorang secara langsung. Dengan demikian secara teori dapat dinyatakan bahwa peningkatan kinerja kepala SD di Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh dapat dilakukan melalui pengoptimalan budaya organisasi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan tingkat kecenderungan variabel budaya organisasi tergolong kategori sedang. Secara teori budaya organisasi masih harus ditingkatkan dan dapat dioptimalkan dengan meningkatkan indikator dukungan dan pengarahan dari atasan tanpa mengesampingkan indikator lainnya sebagai penyusun variabel budaya organisasi dalam penelitian ini, seperti: adanya inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, adanya kontrol, sistem imbalan yang jelas, toleransi dengan konflik, dan adanya komunikasi yang baik dengan atasan maupun bawahan.

7) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala SD

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dan berarti. Hasil penelitian mendukung teori yang diajukan Colquitt, LePine, dan Wesson (2015:34); Robbins dan Coulter (2018:138); Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2015:56); Kiruja dan Elegwa (2013:73); Ghaffari, dkk (2017:92); Ali, dkk (2016:297); dan penelitian Lee dan Robyn (2016:162) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang. Dengan demikian secara teori dapat dinyatakan bahwa peningkatan kinerja kepala SD di Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh dapat dilakukan melalui memperbaiki motivasi kerja. Hasil analisis deskriptif menunjukkan tingkat kecenderungan variabel motivasi kerja tergolong kategori sedang. Secara teori motivasi kerja masih harus ditingkatkan dan dapat dioptimalkan dengan meningkatkan indikator senang bekerja keras tanpa mengesampingkan indikator lainnya sebagai penyusun variabel motivasi kerja dalam penelitian ini, seperti: dedikasi atau pengembangan diri, tanggung jawab menyelesaikan tugas, kemandirian, kepuasan pribadi, percaya diri, menginginkan hasil yang baik, tidak cepat merasa puas, dan jenis dan sifat pekerjaan yang menyenangkan.

8) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepala SD

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan dan berarti. Hasil penelitian mendukung teori yang diajukan Colquitt, LePine, dan Wesson (2015:34); Robbins dan Coulter (2018:138); Mathis dan Jackson (2016:115); Bakoti (2016:118-130); dan Al-Ajlouni (2015); Latif, dkk (2013); dan Saranya (2014) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja seseorang. Dengan demikian secara teori dapat dinyatakan bahwa peningkatan kinerja kepala SD di Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh dapat dilakukan melalui memperbaiki kepuasan kerja. Hasil analisis deskriptif menunjukkan tingkat kecenderungan variabel motivasi kerja tergolong kategori sedang. Secara teori kepuasan kerja masih harus ditingkatkan dan dapat dioptimalkan dengan meningkatkan indikator rekan kerja yang mendukung tanpa mengesampingkan indikator lainnya sebagai penyusun variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini, seperti: pekerjaan yang menantang, reward yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan kesesuaian dengan pekerjaan.

5.2.2. Implikasi Praktis

Simpulan penelitian menyatakan bahwa variabel tekad diri, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja kepala SD Negeri di Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh. Untuk itu hasil penelitian perlu menjadi informasi penting dan bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait dengan peningkatan kinerja kepala SD Negeri di Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh, sehingga diajukan implikasi praktis sebagai berikut:

1. Implikasi terhadap Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Besar

Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Besar selaku penanggung jawab mutu pendidikan di Kabupaten Aceh Besar dapat melakukan beberapa program untuk meningkatkan kinerja kepala SD, di antaranya:

- a. Melakukan kegiatan monitoring kepala SD Negeri dengan memperhatikan tingkat kerjanya berdasarkan aspek: tekad diri selama memimpin,

kemampuan membangun budaya organisasi di sekolah, kemampuan memotivasi kerja, dan tingkat kepuasan selama bekerja.

- b. Menyiapkan program penguatan kepala sekolah untuk memperkuat kinerjanya, dalam bentuk bantuan pembimbingan manajemen sekolah, seminar, pelatihan, studi banding, peningkatan jenjang pendidikan, dan sebagainya.
- c. Menyiapkan program seleksi terbuka penerimaan kepala sekolah baru dengan mempertimbangkan aspek berikut: (1) calon kepala sekolah terbukti memiliki tekad diri yang tangguh untuk membangun sekolah; (2) calon kepala sekolah memiliki keterampilan dalam membangun atau mengarahkan budaya organisasi ke arah pencapaian tujuan pendidikan Kabupaten Aceh Besar; (3) calon kepala sekolah memiliki motivasi tinggi untuk mencapai target kerja yang menjadi tanggung jawabnya; dan (4) calon kepala sekolah bisa mewujudkan kerja kerasnya dalam bentuk kepuasan selama bekerja sebagai pimpinan di sekolah.

2. Implikasi terhadap Kepala Sekolah

Sebagai upaya peningkatan kualitas pendidikan di SD Negeri Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh, kinerja kepala sekolah harus ditingkatkan secara terus-menerus. Beberapa program untuk meningkatkan kinerjanya, di antaranya:

- a. Terus meningkatkan ketekunan diri untuk mendapatkan berbagai pengetahuan dan keterampilan dalam memimpin sekolah untuk mencapai tujuan kerja sebagai bentuk kematangan tekad diri sebagai seorang pemimpin. Kepala sekolah dapat menambah pengetahuan melalui keinginan menambah

kualitas diri dalam memimpin sekolah dengan baik, berkualitas, dan berpikiran maju.

- b. Terus mendukung kebijakan Dinas Pendidikan Aceh Besar dan mengarahkan bawahan untuk membangun budaya organisasi yang kondusif, yang dapat mencapai keterlaksanaan pendidikan dasar yang berkualitas baik di sekolah. Keterbangunan budaya organisasi yang baik akan mengarahkan sekolah ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang sebenarnya sejalan dengan kebijakan Dinas Pendidikan Aceh Besar.
- c. Terus memupuk motivasi kerja dengan rasa senang bekerja sepenuh hati mencapai tujuan sekolah, serta meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan kondisi kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi sesuai program Dinas Pendidikan Aceh Besar.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dikemukakan beberapa saran bagi berbagai pihak yang berkaitan langsung dengan kinerja kepala sekolah, di antaranya:

1. Kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Besar
 - a. Melakukan kegiatan monitoring kepala SD Negeri melalui tindakan terukur terhadap:
 - 1) Tingginya tekad diri kepala sekolah dalam memimpin. Dalam hal ini, Dinas Pendidikan melakukan pengukuran tingkat tinggi/rendah atau baik/tidaknya tekad diri kepala sekolah dengan menggunakan jasa/konsultan psikologi. Kegiatan ini dilakukan setidaknya 1 kali dalam 1 tahun ajaran.

Dengan tindakan ini, Dinas Pendidikan dapat memastikan bahwa seluruh kepala sekolah dalam kondisi emosional yang baik ketika memimpin di sekolah, dan dapat menunjukkan tekad diri yang tinggi ketika diberi tanggung jawab besar dalam memimpin dan mengarahkan sekolah sesuai kebijakan Dinas Pendidikan.

2) Kemampuan kepala sekolah membangun budaya organisasi yang baik.

Dalam hal ini, Dinas Pendidikan dapat melakukan bimbingan kepemimpinan bagaimana menciptakan budaya organisasi yang mendukung tercapaian program pendidikan di sekolah. Selain itu, Dinas Pendidikan harus melakukan monitoring sesering mungkin (per bulan) untuk memastikan di seluruh SD Negeri di Kabupaten Aceh Besar telah terbangun budaya organisasi yang baik, yang mendukung berjalan lancarnya layanan pendidikan berkualitas.

b. Menyiapkan program penguatan kepala sekolah, melalui:

1) Melaksanakan program bantuan manajemen sekolah terhadap kepala SD

Negeri yang berpredikat kurang baik, seperti: bantuan konsultan penyusunan dana BOS sesuai kebutuhan dan target capaian sekolah, bantuan pendamping sekolah, bantuan fasilitas belajar-mengajar, dan sebagainya.

2) Mengadakan seminar dan pelatihan penguatan kepala sekolah secara

berkesinambungan sesuai kebutuhan kepala sekolah, seperti: pelatihan MBS, pelatihan penyusunan RKAS/RKS, dan pelatihan penyusunan penelitian tindakan untuk perbaikan pembelajaran di kelas.

- 3) Mengadakan studi banding untuk memberikan informasi keterlaksanaan sekolah-sekolah maju di luar kabupaten, seperti: kunjungan ke SD Swasta terbaik di ibukota provinsi, kunjungan ke sekolah favorit di luar provinsi, dan kunjungan ke sekolah berpredikat maju di luar negeri.
 - 4) Mengadakan peningkatan jenjang pendidikan kepala sekolah, seperti: memberikan izin belajar kepada kepala sekolah dan pemberian beasiswa pendidikan ke jenjang S2 atau S3.
- c. Menyiapkan program seleksi penerimaan kepala sekolah, melalui:
- 1) Program seleksi terbuka dengan persyaratan ketat yang mendukung kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan, seperti: kepala sekolah harus berpendidikan minimal S2, memiliki kemampuan bahasa asing (Inggris) secara pasif, paham akan peraturan pendidikan, pernah menjadi wakil kepala sekolah, dan sebagainya.
 - 2) Mengharuskan calon kepala sekolah bersedia membangun budaya organisasi yang baik di sekolah sejalan dengan program Dinas Pendidikan Aceh Besar, bersedia di tempat di sekolah kategori kecil untuk penempatan pertamanya, memiliki motivasi tinggi untuk membangun sekolah kategori kecil selama 5 tahun pertama kepemimpinannya, dan dapat menunjukkan rasa puas ketika ditunjuk bekerja sebagai pimpinan di sekolah.
3. Kepada Kepala SD Negeri di Kabupaten Aceh Besar
- a. Terus meningkatkan kemampuan dalam memimpin sekolah, melalui:
 - 1) Meningkatkan tekad diri untuk mencapai hasil terbaik selama memimpin di sekolah, seperti: membuat berbagai inovasi yang sejalan dengan

kebijakan dinas pendidikan dan meningkatkan kompetensi diri melalui keikutsertaan dalam seminar/pelatihan pendidikan di luar kabupaten.

2) Melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi di bidang manajemen sekolah, seperti: kuliah S2 atau S3 bidang konsentrasi manajemen pendidikan, bidang konsentrasi teknologi pendidikan, bidang konsentrasi ekonomi pendidikan.

b. Terus mendukung kebijakan Dinas Pendidikan Aceh Besar dalam mencapai tujuan pendidikan, melalui:

1) Membangun budaya organisasi yang kondusif di sekolah, seperti: membiasakan budaya islami (sholat dzuhur bersama) sesuai Qanun Provinsi Aceh, membiasakan rapat bersama dewan guru sebelum membuat inovasi di dalam sekolah, dan mengundang ahli-ahli perilaku organisasi dalam seminar lokal di sekolah.

2) Berkomunikasi secara rutin dengan dinas pendidikan terkait perubahan di lingkungan sekolah, seperti: mengundang pihak dinas pendidikan untuk berkunjung dan memonitor secara langsung perkembangan lingkungan sekolah, menginformasikan secara tertulis bentuk kegiatan penguatan pendidikan ataupun keagamaan yang berlangsung di sekolah, dan mempublikasikan di media massa cetak dan elektronik budaya-budaya baik yang telah dilakukan sekolah sejalan dengan program dinas pendidikan.

4. Kepada Peneliti Lain.

Mengingat beberapa keterbatasan penelitian ini, disarankan bagi para peneliti untuk mengadakan penelitian lanjutan untuk menemukan hasil pembuktian bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel eksogenus lainnya di luar tekad diri, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja; yang memiliki hubungan asimetris satu sama lain agar didapatkan variabel-variabel yang dominan menentukan perubahan kinerja kepala SD. Perlu diperbanyak sampel penelitian yang bersifat representatif terhadap kepala SD Negeri di Kabupaten Aceh Besar agar cakupan generalisasinya lebih luas dengan mengatasi keterbatasan tersebut.

