

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, diajukan simpulan sebagai berikut:

1. Budaya sekolah yang diwujudkan melalui pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan kemantapan berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja kepala SMP di Kota Medan. Jadi, jika semakin kuat budaya sekolah, maka semakin tinggi motivasi kerja kepala SMP di Kota Medan.
2. Kerja sama tim yang diwujudkan melalui kerja sama dengan saling tergantung antara sesama anggota tim, saling bertanggung jawab, saling berkomitmen atas tujuan tim, pengarahan kemampuan secara optimal, dan saling menyukai berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja kepala SMP di Kota Medan. Jadi, jika semakin baik kerja sama tim, maka semakin tinggi motivasi kerja kepala SMP di Kota Medan.
3. Budaya sekolah yang diwujudkan melalui pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan kemantapan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja kepala SMP di Kota Medan. Jadi, jika semakin kuat budaya sekolah, semakin tinggi kepuasan kerja kepala SMP di Kota Medan.
4. Kerja sama tim yang diwujudkan melalui kerja sama dengan saling tergantung antara sesama anggota tim, saling bertanggung jawab, saling

berkomitmen atas tujuan tim, pengarahan kemampuan secara optimal, dan saling menyukai berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja kepala SMP di Kota Medan. Jadi, jika semakin baik kerja sama tim, maka semakin tinggi kepuasan kerja kepala SMP di Kota Medan.

5. Budaya sekolah yang diwujudkan melalui pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan kemandirian berpengaruh langsung positif terhadap kinerja kepala SMP di Kota Medan. Jadi, jika semakin kuat budaya sekolah, maka semakin baik kinerja kepala SMP di Kota Medan.
6. Kerja sama tim yang diwujudkan melalui kerja sama dengan saling tergantung antara sesama anggota tim, saling bertanggung jawab, saling berkomitmen atas tujuan tim, pengarahan kemampuan secara optimal, dan saling menyukai berpengaruh langsung positif terhadap kinerja kepala SMP di Kota Medan. Jadi, jika semakin baik kerja sama tim, maka semakin baik kinerja kepala SMP di Kota Medan.
7. Motivasi kerja yang diwujudkan melalui tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, lebih mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, dan senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya berpengaruh langsung positif terhadap kinerja kepala SMP di Kota Medan. Jadi, jika semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik kinerja kepala SMP di Kota Medan.

8. Kepuasan kerja yang diwujudkan melalui kepuasan promosi, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan gaji, kepuasan rekan kerja, dan kepuasan pengawasan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja kepala SMP di Kota Medan. Jadi, jika semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin baik kinerja kepala SMP di Kota Medan.

B. Implikasi

Sesuai dengan simpulan hasil penelitian dalam rangka meningkatkan kinerja kepala SMP di Kota Medan, diajukan implikasi penelitian sebagai berikut:

1. Implikasi Teoretis

Simpulan penelitian yang menyatakan: (1) budaya sekolah dan kerja sama tim berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja; dan (2) motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja merupakan temuan penelitian tentang model kinerja kepala SMP yang dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya teori kinerja, budaya sekolah, kerja sama tim, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Jadi, jika ditingkatkan budaya sekolah, kerja sama tim, motivasi kerja dan kepuasan kerja, maka hal itu akan menyebabkan peningkatan kinerja kepala SMP. Secara teoretis: (1) budaya sekolah dapat meningkat melalui peningkatan perhatian terhadap detail, orientasi orang, orientasi hasil, orientasi tim, pengambilan resiko, agresivitas dan kemantapan; (2) kerja sama tim dapat meningkat melalui kerja sama saling tergantung antara sesama anggota tim, saling bertanggung jawab, saling berkomitmen atas tujuan tim, pengarahan kemampuan

secara optimal, dan saling menyukai; (3) motivasi kerja dapat meningkat melalui peningkatan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, lebih mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, dan senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya; dan (4) kepuasan kerja dapat meningkat melalui peningkatan kepuasan promosi, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan gaji, kepuasan rekan kerja, dan kepuasan pengawasan.

Jadi, model teoretis kinerja kepala SMP yang ditemukan berdasarkan teori kebenaran koherensi dan dukungan data empiris melalui pengujian hipotesis dan pengujian model kinerja temuan hasil penelitian ini dapat memberikan jawaban teoretis terhadap permasalahan kinerja.

2. Implikasi Praktis

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

2.1 Implikasi terhadap Kepala Sekolah

Berdasarkan simpulan hasil penelitian bahwa kinerja dapat meningkat disebabkan peningkatan budaya sekolah, kerja sama tim, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sehubungan dengan itu, dalam rangka meningkatkan kinerja agar efektif dan efisien ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah, yaitu:

- a) Membangun budaya sekolah melalui peningkatan perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, pengambilan resiko, agresivitas, dan kemandirian secara berkelanjutan berdasarkan etika dan nilai solidaritas, sehingga terwujud perilaku warga sekolah (pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik) serta pemangku kepentingan lainnya sesuai aturan yang berlaku.
- b) Meningkatkan kerja sama tim melalui peningkatan kerja sama dengan saling tergantung antara sesama anggota tim, saling bertanggung jawab, saling berkomitmen atas tujuan tim, pengarahan kemampuan secara optimal, dan saling menyukai, sehingga terwujud kerja sama yang efektif baik antar sesama kepala sekolah maupun antara kepala sekolah dengan guru, tenaga kependidikan, dan pemangku kepentingan lainnya,
- c) Meningkatkan motivasi kerja melalui peningkatan usaha untuk mengungguli orang lain, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, perasaan senang dalam bekerja, prestasi dari apa yang dikerjakan, harapan untuk mendapatkan insentif, dan rasa senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan.
- d) Meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan kepuasan promosi, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan gaji, kepuasan rekan kerja, dan kepuasan pengawasan

2.2. Implikasi terhadap Pengawas Sekolah

Berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, pengawas sekolah perlu memperhatikan kekuatan dan kelemahan kepala sekolah dalam

budaya sekolah, kerja sama tim, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam rangka memberikan masukan guna meningkatkan kinerja kepala sekolah. Sehubungan dengan itu, dalam rangka meningkatkan kinerja kepala SMP, pengawas perlu melakukan hal berikut:

- a). Meningkatkan kegiatan supervisi dengan menambah wawasan kepala sekolah binaannya di bidang supervisi manajerial, sehingga kepala sekolah dapat menerapkan fungsi manajemen untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.
- b). Meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian pujian atau penghargaan kepada kepala sekolah yang melakukan pekerjaan yang benar dengan cara yang benar;
- c). Meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan bantuan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan kepala sekolah agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam pengelolaan sekolah.

2.3 Implikasi terhadap Kepala Dinas Pendidikan

Hasil penelitian menemukan bahwa budaya sekolah, kerja sama tim, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dapat meningkat, jika budaya sekolah, kerja sama tim, motivasi kerja, dan kepuasan kerjanya ditingkatkan. Sehubungan dengan itu, dalam rangka meningkatkan kinerja kepala SMP maka Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan dapat melakukan hal sebagai berikut:

- a).Memberikan pembekalan dan pelatihan kepada kepala sekolah tentang konsep budaya sekolah, pengembangan budaya mutu sekolah, karakteristik sekolah unggul, dan pengembangan budaya mutu di sekolah menuju sekolah unggul.
- b).Memberikan pembekalan dan pelatihan kewirausahaan kepada kepala sekolah tentang konsep kewirausahaan, konsep inovasi, konsep kerja keras, konsep kreativitas, dan memberikan kesempatan kepala sekolah untuk mengemukakan ide-ide inovatif dan menerapkannya guna pengembangan kewirausahaan di sekolah..
- c).Memberikan kesempatan promosi kepada kepala sekolah yang berkinerja sangat baik (sempurna).
- d).Mendukung dan mendorong kepala sekolah dalam kenaikan pangkat/golongan atau peningkatan karir.
- e).Memberikan penghargaan berupa pujian atau pemberian sertifikat penghargaan bagi kepala sekolah yang berkinerja sangat baik.

C. Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi penelitian, diajukan beberapa saran.

1. Bagi Kepala Sekolah

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

- a) Memperkuat budaya sekolah yang dianut melalui peningkatan perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, pengambilan resiko, agresivitas, dan kemantapan secara berkelanjutan berdasarkan etika

dan nilai solidaritas, sehingga terwujud perilaku warga sekolah (pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik) serta pemangku kepentingan lainnya sesuai aturan yang berlaku.

- b) Meningkatkan kerja sama tim melalui peningkatan kerja sama dengan saling tergantung antara sesama anggota tim, saling bertanggung jawab, saling berkomitmen atas tujuan tim, pengarahan kemampuan secara optimal, dan saling menyukai, sehingga terwujud kerja sama yang efektif baik antar sesama kepala sekolah maupun antara kepala sekolah dengan guru, tenaga kependidikan, dan pemangku kepentingan lainnya,
- c) Meningkatkan motivasi kerja melalui peningkatan usaha untuk mengungguli orang lain, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, perasaan senang dalam bekerja, prestasi dari apa yang dikerjakan, harapan untuk mendapatkan insentif, dan rasa senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan.
- d) Meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan kepuasan promosi, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan gaji, kepuasan rekan kerja, dan kepuasan pengawasan

2. Bagi Pengawas Sekolah

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

- a). Meningkatkan kegiatan supervisi dengan menambah wawasan kepala sekolah binaannya di bidang supervisi manajerial, sehingga kepala sekolah

dapat menerapkan fungsi manajemen untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

- b). Meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian pujian atau penghargaan kepada kepala sekolah yang melakukan pekerjaan yang benar dengan cara yang benar;
- c). Meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan bantuan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan kepala sekolah agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam pengelolaan sekolah.

3. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kota Medan:

Sesuai dengan simpulan dan implikasi penelitian, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala dinas pendidikan untuk meningkatkan kinerja kepala SMP, yaitu:

- a). Memberikan pembekalan dan pelatihan kepada kepala sekolah tentang konsep budaya sekolah, pengembangan budaya mutu sekolah, karakteristik sekolah unggul, dan pengembangan budaya mutu di sekolah menuju sekolah unggul.
- b). Memberikan pembekalan dan pelatihan kewirausahaan kepada kepala sekolah tentang konsep kewirausahaan, konsep inovasi, konsep kerja keras, konsep kreativitas, dan memberikan kesempatan kepala sekolah untuk mengemukakan ide-ide inovatif dan menerapkannya dalam pengembangan kewirausahaan di sekolah..
- c). Memberikan kesempatan promosi kepada kepala sekolah yang berkinerja sangat baik (sempurna).

- d). Mendukung dan mendorong kepala sekolah dalam kenaikan pangkat/golongan atau peningkatan karir.
- e). Memberikan penghargaan berupa pujian atau pemberian sertifikat penghargaan bagi kepala sekolah yang berkinerja sangat baik.'

4. Bagi Peneliti

Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari. Sehubungan dengan itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang kinerja kepala sekolah dengan melibatkan variabel eksogenus lainnya di luar variabel budaya sekolah, kerja sama tim, motivasi kerja, dan kepuasan kerja agar didapatkan variabel-variabel yang dominan menentukan perubahan kinerja dalam rangka meningkatkan kinerja kepala SMP. Selain itu, perlu diperluas populasi penelitian dengan mengambil sampel penelitian yang bersifat representatif terhadap Kepala SMP di Provinsi Sumatera Utara agar cakupan generalisasinya lebih luas.