

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Secara garis besar penelitian ini telah menjawab seluruh masalah yang telah dirumuskan dari hipotesis yang telah diajukan. Sehubungan dengan hal tersebut, berdasarkan temuan-temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab IV, setelah dianalisis secara teori ilmiah dan perhitungan statistika yang relevan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pembentukan nilai-nilai budaya kerja di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya, penulis mengajukan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran umum mengenai Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya berdasarkan hasil penelitian mempunyai skor rata-rata sebesar **3,62**. Skor nilai tersebut jika dikonsultasikan dengan tabel konsultasi uji *WMS*, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara umum gambaran variabel X (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah) pada SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya tergolong **baik**. Nilai tersebut didukung dari beberapa indikator penelitian kepemimpinan transformasional kepala sekolah dari kharisma, stimulasi intelektual, kepekaan individual, motivasi inspirasi yang di pupuk oleh kepala sekolah di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya kepada para bawahannya untuk menunjukkan rasa percaya dan memberikan tanggapan terhadap perilaku kepada para

bawahannya, sehingga akan terjalin hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, Kepala sekolah pun selalu menjadi inspiarator dan selalu menumbuhkan loyalitas personil terhadap lembaga, dengan demikian dengan sendirinya akan terjalin suatu lingkungan yang saling menjaga keharmonisan antara mitra kerja dan saling menghormati antar sesama.

2. Gambaran Pembentukan Nilai-nilai Budaya Kerja di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya mempunyai skor rata-rata sebesar **3,96**. Skor nilai tersebut jika dikonsultasikan dengan tabel konsultasi uji *WMS*, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara umum gambaran variabel Y (Pembentukan Nilai-nilai Budaya Kerja) pada SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya tergolong **baik**. Nilai tersebut didukung dari beberapa indikator pendukung seperti inisiatif, toleransi atas resiko, pengarahan, Integrasi, dukungan manajemen, sistem imbalan. Dari faktor-faktor tersebut telah membangun SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya dengan budaya kerja yang solid dan berkualitas guna mensukseskan pendidikan nasional sesuai dengan tujuan yang sudah diharapkan.
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pembentukan nilai-nilai budaya kerja di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya?

- a) Hubungan variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pembentukan nilai-nilai budaya kerja di SMA Negeri se-Kota Taasikmalaya diketahui bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pembentukan nilai-nilai budaya kerja sebesar 0.747 hal ini berarti kepemimpinan transformasional kepala sekolah pengaruh yang kuat terhadap pembentukan nilai-nilai budaya kerja di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya. Kontribusi ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 55%. artinya variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pembentukan nilai-nilai budaya kerja sebesar 55% dan sisanya 45% ditentukan oleh variabel atau faktor lain.
- b) Dari hasil perhitungan harga  $t$  hitung = 9,46, sedangkan  $t$  tabel dengan  $dk-2 = 73-2 = 71$  dan taraf signifikansi 95% adalah 2,00. ini menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yang berarti bahwa koefisien korelasi adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka koefisien korelasi yang telah diperoleh adalah positif dan signifikan. Maka ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pembentukan nilai-nilai budaya kerja di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya.
- c) Berdasarkan persamaan regresi sederhana antara variabel X dan Variabel Y, konstanta yang diperoleh sebesar -2,29,  $\hat{Y} = -2,29+0,95X$  diartikan bahwa jika nilai variabel X yang dihasilkan 0 sekalipun, maka variabel Y akan tetap

mempunyai nilai sebesar -2,29. disamping itu persamaan ini memiliki hubungan positif, artinya jika terjadi perubahan satu unit variabel X akan diikuti pula perubahan oleh variabel Y sebesar 0,95

## **B. REKOMENDASI**

Berdasarkan analisis dan temuan yang diperoleh penulis pada saat dan setelah melakukan penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pembentukan nilai-nilai budaya kerja di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya, sudah termasuk dalam kategori baik. Namun demikian terdapat beberapa rekomendasi yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi kemajuan sekolah khususnya bagi SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya, beberapa hal yang dapat di jadikan sebagai rekomendasi tersebut diantaranya:

1. Rekomendasi bagi kepala sekolah
  - a. Kepala sekolah di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya seyogyanya meningkatkan jiwa motivator untuk memeberikan dorongan kepada para guru agar dapat menggali potensi-potensi diri guna mewujudkan suatu budaya kerja yang sinergis.
  - b. Kepala sekolah harus dapat memahami kebutuhan dan kesejahteraan guru untuk memperlancar pencapaian tujuan dan dapat menunjukan perilaku yang mudah di observasi guru dengan berpegang pada nilai-nilai yang dianut di lingkungan sekolah.

## 2. Rekomendasi bagi guru

Guru di SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya seyogyannya harus dapat meningkatkan kualitas kerjanya, dengan cara: selalu ikut serta dalam kerjasama-kerjasama internal maupun eksternal, saling bergotong royong dalam membuat suatu tim kerja yang solid, dan terus memelihara hubungan atau komunikasi baik secara formal maupun eksternal guna menghadapi segala perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar.

## 3. Rekomendasi bagi SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya.

Sekolah SMA Negeri se-Kota Tasikmalaya yang menerapkan pendekatan kepemimpinan kepala sekolah seyogyannya harus dapat mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki dan mengoptimalkannya. Disamping itu apabila terdapat nilai-nilai budaya kerja tradisional yang sudah melekat namun masih tetap memiliki peran penting hendaknya dapat ditransformasikan dengan nilai-nilai budaya kerja yang mengarah pada peningkatan profesionalisme untuk memperkaya budaya kerja di sekolah tersebut.

## 4. Rekomendasi bagi peneliti selanjutnya.

Bagi yang berminat melakukan penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan pembentukan nilai-nilai budaya kerja hendaknya meneliti indikator lainnya yang lebih mendekati dengan indikator kepemimpinan transformasional, sehingga pemahaman tentang kepemimpinan transformasional dan nilai-nilai budaya kerja lebih luas lagi.