

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1. Simpulan

Mengacu pada rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan, temuan dan hasil penelitian sebagaimana dijelaskan pada bab IV peneliti menarik kesimpulan yaitu

1. Kompetensi kepribadian kepala sekolah memiliki pengaruh positif langsung dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,263. Jika nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sebaliknya H_1 diterima. Sehingga apabila kompetensi kepribadian dari kepala sekolah meningkat maka kinerja guru akan lebih meningkat lagi.
2. Kompetensi kepribadian kepala sekolah berpengaruh langsung dan positif serta signifikan terhadap budaya sekolah dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,187. Dengan *p-value* sebesar $0,017 < 0,05$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi kepribadian kepala sekolah, semakin baik budaya sekolah.
3. Etos kerja mempunyai pengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja guru dan positif, yang memiliki nilai koefisien sebesar 0,142. Apabila nilai *p-value* $0,016 < 0,05$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, etos kerja yang tinggi menjadikan kinerja guru akan lebih baik lagi.
4. Etos kerja mempunyai pengaruh positif langsung dan signifikan terhadap budaya sekolah, dengan nilai koefisien sebesar 0,155. Jika nilai *p-value* sebesar $0,021 < 0,05$, maka hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka etos kerja yang tinggi dapat sejalan untuk membangun budaya sekolah.
5. Motivasi kerja berpengaruh langsung juga signifikan terhadap kinerja guru dan positif. Dengan nilai koefisien sebesar 0,506. Dengan memiliki nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja guru akan terlihat lebih baik.

6. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap budaya sekolah dengan nilai koefisien sebesar 0,218. Dengan nilai p-value sebesar $0,006 < 0,05$ hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka memiliki motivasi yang tinggi menjadikan budaya sekolah lebih baik.
7. Kinerja guru memiliki pengaruh positif langsung adanya signifikansi terhadap budaya sekolah dengan nilai koefisien sebesar 0,332. Nilai p-value $0,000 < 0,05$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, semakin baik kinerja guru, semakin baik pula budaya sekolah.
8. Kompetensi kepribadian kepala sekolah adanya pengaruh tidak langsung dan signifikan dan positif terhadap budaya sekolah melalui kinerja guru, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,077. Nilai p-value yaitu $0,007 < 0,05$, hal ini mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dari itu baiknya kepribadian kompetensi kepala sekolah baik pula budaya sekolah melalui kinerja guru.
9. Etos kerja mempunyai pengaruh positif tidak langsung dan signifikan terhadap budaya sekolah melalui kinerja guru, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,046. Nilai p-value sebesar $0,045 < 0,05$ hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Etos kerja yang tinggi menjadikan budaya sekolah menjadi lebih baik akan tetapi perlunya kinerja guru yang baik pula.
10. Adanya pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja dan signifikan terhadap budaya sekolah dengan mediasi kinerja guru dan nilai koefisien jalurnya sebesar 0,163. Apabila nilai dari p-value $0,000 < 0,05$ maka berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dari itu motivasi yang tinggi mampu menjadikan lebih baik budaya sekolah akan tetapi diperlukan kinerja guru yang baik pula.
11. Kompetensi kepribadian kepala sekolah, etos kerja, dan motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan secara simultan pada kinerja guru dengan nilai R-square sebesar 0,651 (sedang). Dengan demikian, variabel ketiga tersebut secara kolektif berkontribusi sebesar 65,1% terhadap kinerja guru.
12. Kompetensi kepribadian kepala sekolah, etos kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Melalui perhitungan R-Square sebesar melalui kinerja berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan

terhadap budaya sekolah sebesar 0,599 (sedang.) Maka Pengaruhnya 59 % variabel bebas melalui variabel independent berdampak meningkat terhadap budaya sekolah

5.2. Implikasi

Sejalan dengan penelitian diatas penulis dapat menarik beberapa implikasi penelitian sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja guru dapat dengan membangun unsur intrinsik guru itu sendiri salah satunya melalui pembentukan etos kerja guru. Kinerja guru yang optimal adalah faktor utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan di suatu sekolah, karena kualitas pendidikan sangat bergantung pada peran guru dalam proses belajar-mengajar. Pembinaan etos kerja sangat penting karena membantu membangun sikap disiplin, tanggung jawab, dan dedikasi yang berujung pada peningkatan kinerja. Jika individu atau kelompok dibina dengan baik, mereka akan bekerja dengan lebih produktif dan berkualitas.
2. Upaya untuk menjadikan guru memiliki kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan memotivasi guru melalui berbagai cara sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas dan kepuasan kerja. Memberikan penghargaan kepada guru dengan performa terbaik menjadikan memotivasi guru lain untuk turut meningkatkan kinerjanya. Motivasi baik secara intrinsik atau ekstrinsik.
3. Membangun budaya sekolah dapat dilakukan dengan meningkatkan peran kompetensi kepribadian kepala sekolah sebagai teladan, etos kerja guru dan staf sebagai penggerak, serta motivasi kerja sebagai pendorong produktivitas. Ketiga aspek ini saling berhubungan, bermitra dan membentuk budaya sekolah yang positif, kondusif, dan berkelanjutan. Melalui kepemimpinan yang efektif, pembinaan etos kerja, serta peningkatan motivasi, sekolah akan mampu mewujudkan lingkungan pendidikan berkualitas dan membentuk karakter positif bagi seluruh warga sekolah

5.3. Rekomendasi

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa aspek yang perlu dikembangkan dan dianggap sebagai kelemahan serta keterbatasan peneliti.. Berikut adalah batasan dan rekomendasi untuk penelitian ini, yang dapat dijadikan sebagai masukan guna meningkatkan kualitas penelitian di masa depan.

1. Bagi kepala satuan pendidikan, untuk membentuk dan membangun budaya sekolah yang baik diperlukan kompetensi kepribadian dari kepala sekolah, etos kerja dari guru dan motivasi kerja yang harus bersinergi sehingga dapat terbentuk lingkungan budaya yang positif dan terletak pada kinerja guru. Penguatan Komunitas Belajar (Kombel) melalui program jambore literasi dan numerasi, kunjungan antar komunitas belajar untuk saling berbagi pengalaman dan praktik terbaik, pengembangan bersama sumber belajar, lomba inovasi pembelajaran, dan publikasi hasil karya komunitas belajar. Optimalisasi Kombel fokus pada pembelajaran, membudayakan budaya kolaborasi dan tanggung jawab kolektif, dan berorientasi pada (hasil) pembelajaran murid.
2. Bagi Dinas pendidikan, budaya sekolah terbentuk melalui kompetensi kepribadian kepala sekolah, etos kerja, motivasi kerja melalui kinerja guru. Dalam konteks regulasi diharapkan dapat membuat edaran mengenai pemanfaatan sumber BOSP harus selalu ada untuk Pengembangan Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Maka dari untuk menjadikan hal ini berjalan dengan baik adalah diperlukan pelatihan dan pengembangan diri dari guru itu sendiri sehingga dapat menjadi guru yang mampu melaksanakan pembelajaran dengan kesadaran tanpa adanya paksaan dan dengan penuh tanggung jawab.
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini masih ada berbagai aspek variabel lain yang dapat dilakukan berkaitan dengan budaya sekolah diantaranya adalah pada aspek sosial emosional guru yang meliputi *self awareness*, *wellbeing*, *self management*, empati dan lainnya.