BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertitik tolak dari permasalahan apakah perilaku kerja, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Cirebon. Berdasarkan dari hasil analisis dan pengujian hipotesis sebagaimana yang telah dipaparkan dalam Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum budaya organisasi di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Cirebon berada pada kategori cukup. Sedangkan perilaku kerja, kompensasi serta kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Cirebon berada pada kategori tinggi.
2. Perilaku kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Cirebon. Pengaruh Perilaku kerja terhadap kinerja kepala sekolah berada pada kategori cukup.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Cirebon, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kepala sekolah berada pada kategori tinggi.

4. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Cirebon. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja kepala sekolah berada pada kategori tinggi.
5. Perilaku kerja, Budaya organisasi, dan kompensasi secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Cirebon. Pengaruh budaya organisasi, Perilaku kerja dan kompensasi secara simultan/bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah berada pada kategori tinggi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, perilaku kerja dan kompensasi berpengaruh, baik secara sendiri-sendiri maupun secara simultan/bersama-sama terhadap kinerja kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Cirebon, sehingga semua hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

B Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan tersebut, maka saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Temuan pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Cirebon menunjukan bahwa masih belum terciptanya budaya organisasi yang kondusif yang dapat menunjang kinerja kepala sekolah. Hal tersebut tercermin dalam hal kepemimpinan kepala sekolah masih

kurang dapat dijadikan teladan bagi para bawahannya, melimpahkan kesalahan kepada para bawahannya, masih kurangnya pemahaman identifikasi diri dari para guru dan staf sebagai satu kesatuan dalam organisasi sekolahan, serta kurangnya daya inovatif dan inisiatif individu para guru/staf. Oleh karena itu perlu dilakukan beberapa langkah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan tersebut, diantaranya :

a. Adanya contoh budaya kerja yang baik dari kepala sekolah baik dalam ucapan maupun tingkah lakunya, sehingga dapat dijadikan teladan bagi para bawahannya. Berjiwa ksatria serta berani bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang diambilnya karena bagaimanapun juga kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi didalam organisasi sekolahan.
b. Sering diadakan pertemuan-pertemuan antara kepala sekolah, guru, dan staf guna menyamakan persepsi/pandangan sebagai satu kesatuan dalam organisasi sekolahan.
c. Adanya dorongan dan dukungan dari kepala sekolah untuk merangsang daya inovatif dan inisiatif individu para guru/staf, misalnya dengan mendorong para guru/staf mengikuti pendidikan atau kursus-kursus keahlian dan keterampilan sehingga dapat lebih mengoptimalkan sarana dan prasarana yang ada, serta mampu

menciptakan terobosan-terobosan baru yang menunjang efektivitas dan efisiensi kinerjanya.

d. Untuk membangun budaya sekolah yang sehat maka diperlukan sistem perekrutan pegawai, latar belakang siswa, sistem promosi pegawai, penghargaan terhadap kinerja, loyalitas, menegakkan aturan-aturan sekolah dan penerapan peraturan sekolah.

2. Dalam hal orientasi pelayanan, kepala sekolah yang masih terbilang rendah tercermin dalam jarangnya berkomunikasi dengan para guru, staf maupun dengan siswa. Oleh karena itu, kepala sekolah hendaknya mempunyai jadwal rutin untuk melakukan kunjungan ke kelas-kelas, melaksanakan KBM 6 jam / minggu, lebih menjalin komunikasi dengan seluruh komponen yang terkait sehingga dapat menyerap aspirasi dan kebutuhan sekolah yang dipimpinnya.

3. Masih ada beberapa indikator kinerja kepala sekolah yang belum maksimal, sebagai contoh dalam hal kepala sekolah sebagai edukator (pendidik), tugas kepala sekolah disini bukan hanya diartikan sebagai pendidik/pengajar yang wajib melaksanakan KBM 6 jam / minggu, tetapi lebih luas lagi, mencakup usaha membina, membimbing, mendidik guru, staf pegawai (misalnya dengan mengikuti Diklat, seminar atau dengan melakukan promosi para guru atau staf).

4. Perlu dijadikan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait (khususnya pemerintah daerah) agar dapat memberikan tunjangan hari-hari besar

(disamping pendapatan bulanan) yang dapat memacu prestasi kerja kepala sekolah melebihi nilai-nilai standard yang telah ditetapkan.

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
PERPUSTAKAAN