

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti paparkan pada bab sebelumnya, serta merujuk pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka peneliti dapat menarik enam kesimpulan. Pertama, kinerja kepala sekolah di sekolah dasar negeri kabupaten Purwakarta sangat baik yaitu berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan dimensi kinerja kepala sekolah kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan interpersonal yang dimiliki kepala sekolah di sekolah dasar negeri kabupaten Purwakarta secara prosedur sudah berjalan baik. Tetapi masih perlu peningkatan dalam dimensi kemampuan konseptual. Indikator konseptual yang harus ditingkatkan adalah membuat analisis hasil evaluasi pemenuhan 8 standar nasional.

Kedua, gambaran karakteristik kepemimpinan pada sekolah dasar negeri di kabupaten Purwakarta sudah baik berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi karakteristik kepemimpinan *dominance, high energy, self confidence, locus of control, stability (stabel leader), integrity, intelligence, flexibility, dan sensitivity to others* yang dimiliki kepala sekolah di sekolah dasar negeri kabupaten Purwakarta secara prosedur sudah berjalan baik. Tetapi masih perlu peningkatan dalam dimensi *stability (stabel leader)*. Hal ini dikarenakan kurang optimalnya kepala sekolah mengutamakan objektivitas dalam melaksanakan supervisi dan penilaian guru tiap semester dan kepala sekolah mampu merefleksi kemampuan, kekuatan, serta kelemahan yang dimilikinya. Pada gilirannya mengarah pada realisasi bahwa pemimpin sekarang ini perlu menjadi efektif baik dalam *leading* maupun *managing*.

Ketiga, kompensasi kepala sekolah di sekolah dasar negeri kabupaten Purwakarta belum cukup baik dengan kategori sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa di Purwakarta kompensasi belum mampu menarik kandidat-kandidat terbaik, mempertahankan pekerja, menjalin kesetaraan,

sebagai sistem reward, dan memenuhi kewajiban hukum yang didapat kepala sekolah di sekolah dasar negeri kabupaten Purwakarta. Hal ini dikarenakan kurang optimalnya kompensasi saat ini, belum layak sebagai penghargaan atas kinerja jabatan kepala sekolah dan kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja kepala sekolah. Oleh karena itu, masih perlu peningkatan terutama pada aspek kompensasi sebagai sebuah sistem penghargaan (*reward*), karena sistem reward ini sangat berdampak pada peningkatan kinerja kepala sekolah.

Keempat, hubungan karakteristik kepemimpinan terhadap kinerja kepala sekolah adalah kuat positif. Berdasarkan hasil pengolahan data, kontribusi karakteristik kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah tergolong kuat dan berpengaruh sebesar 41,4% dan sisanya 58,6% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti. Artinya, indikator – indikator karakteristik kepemimpinan yang baik mampu memberikan kontribusi pada kinerja kepala sekolah. Dapat dikatakan bahwa seorang kepala sekolah yang mempunyai karakteristik kepemimpinan yang baik, maka kinerjanya pun akan baik pula. Begitu juga sebaliknya, jika seorang kepala sekolah mempunyai kinerja yang kurang baik, besar kemungkinan karakteristik kepemimpinannya pun kurang baik.

Kelima, hubungan kompensasi sangat rendah positif terhadap kinerja kepala sekolah. Dengan kontribusi sebesar 1,4% sedangkan 98,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel karakteristik dan variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Dengan hasil ini, artinya bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja kepala sekolah secara signifikan. Dapat diartikan pula, bahwa pemerintah daerah kabupaten Purwakarta tidak perlu menaikkan jumlah nominal tunjangan kepala sekolah, karena besar tunjangan saat ini tidak berpengaruh pada kinerjanya. Jadi, bapak dan ibu kepala sekolah tidak perlu protes dan demonstrasi menuntut kenaikan tunjangan karena kontribusinya terhadap kinerja sangat rendah.

Keenam, karakteristik kepemimpinan dan kompensasi mempunyai hubungan yang kuat positif terhadap kinerja kepala sekolah. Hal ini berarti

bahwa secara simultan karakteristik kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh kuat terhadap kinerja seorang kepala sekolah dasar negeri di kabupaten Purwakarta. Dapat disimpulkan pula bahwa kinerja kepala sekolah ditentukan oleh karakteristik kepemimpinan dan kompensasi yang diterima oleh kepala sekolah dan faktor lainnya yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara karakteristik kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja kepala sekolah, maka implikasi dari kesimpulan tersebut antara lain :

1. Hubungan variabel karakteristik kepemimpinan terhadap kinerja kepala sekolah di sekolah dasar negeri di kabupaten Purwakarta berada pada kategori kuat dan positif, akan tetapi masih perlu peningkatan dalam dimensi *stability (stabel leader)*.
2. Hubungan variabel kompensasi terhadap kinerja kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Purwakarta berada pada kategori lemah dan positif, akan tetapi masih perlu peningkatan dalam dimensi sebagai sistem reward.
3. Variabel kinerja kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Purwakarta masih perlu peningkatan dalam dimensi kemampuan konseptual. Dan hubungan karakteristik kepemimpinan dan kompensasi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah berada pada kategori kuat dan positif.

C. Rekomendasi

Dari hasil penelitian, ada beberapa rekomendasi yang dapat peneliti berikan untuk peningkatan mutu pembelajaran, antara lain sebagai berikut:

1. Dari sembilan dimensi karakteristik kepemimpinan tersebut sudah berjalan dengan baik akan tetapi masih perlu peningkatan dalam dimensi *stability (stabel leader)*. Hal ini dikarenakan kurang optimalnya Kepala sekolah mengutamakan objektivitas dalam melaksanakan supervisi dan penilaian

guru tiap semester dan kepala sekolah mampu merefleksi kemampuan, kekuatan, serta kelemahan yang dimilikinya.

2. Dari lima dimensi kompensasi tersebut sudah berjalan dengan baik akan tetapi masih perlu peningkatan dalam dimensi sebagai sistem reward. Hal ini dikarenakan kurang optimalnya Kompensasi saat ini sudah layak sebagai penghargaan atas kinerja jabatan kepala sekolah dan Kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja kepala sekolah.
3. Dari tiga dimensi kinerja kepala sekolah tersebut sudah berjalan dengan baik akan tetapi masih perlu peningkatan dalam dimensi kemampuan konseptual. Hal ini dikarenakan kurang optimalnya kepala sekolah merumuskan visi dan misi yang mengembangkan nilai-nilai pendidikan berkarakter, kepala sekolah mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk meningkatkan prestasi sekolah, kepala sekolah membuat strategi untuk mendayagunakan seluruh sumber daya yang ada di sekolah dalam menunjang program sekolah secara efektif dan efisien, Kepala sekolah mampu membuat analisis hasil evaluasi pemenuhan 8 standar nasional, dan kepala sekolah merencanakan evaluasi keterlaksanaan program sekolah.