

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan, analisis, dan pembahasan terhadap masalah penelitian sebagaimana disajikan dalam Bab IV, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah pada SDN di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi menunjukkan pada katagori tinggi dengan skor rata-rata 4,08. Hal ini menunjukkan kompetensi kepemimpinan yang optimal dalam aspek membuat keputusan, mempengaruhi dan menggerakkan bawahan, memilih dan mengembangkan personil, mengadakan komunikasi, memberikan motivasi dan melakukan pengawasan sehingga menciptakan kepemimpinan yang mendorong peningkatan produktivitas guru dalam mengajar.
2. Budaya kerja guru PNS di Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang bekerja di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi termasuk katagori tinggi dengan skor rata-rata 4,13. Ini berarti budaya kerja guru di sekolah itu tergolong tinggi pada aspek sikap dalam bekerja dan perilaku saat bekerja. Budaya kerja yang tinggi ini teraplikasikan pada kinerja mengajar guru yang akhirnya dapat meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Imas Tiah, 2012

**Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di UPTD Pendidikan Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

3. Kinerja mengajar guru PNS di Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang bekerja di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi tinggi dengan skor rata-rata 4.03. Ini berarti budaya kerja memberikan kontribusi tinggi terhadap kinerja mengajar guru. Hal ini juga membuktikan bahwa salah satu faktor dominan dalam keberhasilan meningkatkan kinerja mengajar guru adalah budaya kerja.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi kontribusi Kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi terhadap kinerja mengajar guru. Besarnya korelasi kontribusi kepala kepemimpinan sekolah terhadap kinerja mengajar guru dalam penelitian ini didasarkan pada hasil perhitungan yang termasuk dalam tinggi dan positif, yaitu 0,615 korelasi kontribusi budaya kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja mengajar guru. Besarnya korelasi kontribusi kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru dalam penelitian ini didasarkan pada hasil perhitungan yang termasuk dalam sangat tinggi dan positif, yaitu 0,435. korelasi kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru. Besarnya korelasi kontribusi kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru dalam penelitian ini didasarkan pada hasil perhitungan yang termasuk dalam sangat tinggi dan positif, yaitu 0,683.
5. Nilai koefisien determinasi yang menggambarkan seberapa besar kontribusi yang diberikan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja mengajar guru adalah sebesar 46,70 %, sisanya 53,30

**Imas Tiah, 2012**

**Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di UPTD Pendidikan Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

dipengaruhi oleh faktor lain seperti kebijakan dalam bidang pendidikan, rekrutmen kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, kompensasi dan lain-lain.

6. kontribusi yang diberikan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja mengajar guru dapat digambarkan melalui persamaan regresi sebagai berikut ganda  $\hat{Y} = 6,740 + 0,615 X_1 + 0,435 X_2$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit skor kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan satu unit skor budaya kerja ( $X_2$ ) akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja mengajar ( $Y$ ).
7. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa “kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang tinggi terhadap kinerja mengajar guru”.

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dirumuskan beberapa hasil dari penelitian bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja mengajar guru sebesar 46,70 % yang berarti berada dalam kategori berkontribusi rendah. Padahal menurut Gibson (1985) yang dikutip Dunda (2007:77) bahwa yang mempengaruhi kinerja mengajar itu adalah :

1. variabel individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik latar belakang keluargatingkat sosial, pengalaman, dan demografi
2. variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan
3. variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan inovasi.

**Imas Tiah, 2012**

**Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di UPTD Pendidikan Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Berdasarkan pendapat Gibson tersebut seharusnya kepemimpinan, budaya kerja guru memberikan pengaruh besar kepada kinerja mengajar guru.

Untuk itu penulis merekomendasikan beberapa hal sebagai tindak lanjut dari penelitian ini, diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun masukan itu diantaranya:

1. Kepala sekolah pada SDN di wilayah UPTD Pendidikan Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi, secara berkesinambungan senantiasa meningkatkan kompetensi kepemimpinannya, terutama dalam menerapkan perilaku kepemimpinan yang sesuai dengan peranan dan fungsi kepala sekolah. Upaya meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan kepemimpinan secara berkelanjutan melalui: a) pendidikan dan latihan kepemimpinan baik yang diselenggarakan pihak-pihak terkait dalam dunia pendidikan ataupun yang diselenggarakan oleh masyarakat umum sehingga secara bertahap dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya; b) peningkatan kualifikasi pendidikan dengan mengambil jurusan yang berkaitan dengan manajemen kepemimpinan organisasi; c) belajar secara mandiri melalui berbagai media pembelajaran serta aktif dalam organisasi kepala sekolah seperti MKKS dan K3S; d) penerapan perilaku kepemimpinan efektif melalui enam dimensi pokok kepemimpinan yaitu: (1) membuat keputusan yang tepat, (2) mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam bekerja, (3) memilih dan mengembangkan personal sesuai kompetensi yang dimiliki, (4) mengadakan komunikasi secara tepat, (5) memberikan

**Imas Tiah, 2012**

**Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di UPTD Pendidikan Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

motivasi, dan (6) melakukan pengawasan secara berkesinambungan/terus menerus.

2. Kepala sekolah melalui kepemimpinannya berkewajiban menanamkan nilai-nilai budaya organisasi yang memotivasi budaya kerja guru, sehingga guru merasa termotivasi untuk membangun budaya kerja yang kondusif yang berimplikasi pada meningkatnya kinerja guru sehingga produktivitas kerja guru tersus mengalami peningkatan.
3. Para guru hendaknya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya, berupa peningkatan pengetahuan keprofesian, penyusunan perangkat pembelajaran, keterampilan, sikap dan perilaku positif, penguasaan teknologi dan informasi, daya inisiatif, dedikasi, disiplin, kerja keras, dan kerja sama yang pada akhirnya akan melahirkan Kinerja Mengajar Guru yang tinggi.
4. Para guru agar selalu mengembangkan saling pengertian dan pemahaman dengan kepala sekolah dalam berkomunikasi sehingga setiap program sekolah akan terlaksana dengan baik, dan selalu mendukung setiap kebijakan kepala sekolah yang sebelumnya ditetapkan melalui musyawarah.
5. Pemerintah daerah melalui dinas pendidikan perlu mempertimbangkan hal-hal berikut yang berkaitan dengan pengangkatan kepala sekolah, (1) adanya kebijakan pemerintah daerah Kabupaten Bekasi yang memberikan batasan masa jabatan kepala sekolah negeri di semua jenjang termasuk kepala SD selama dua priode dengan masa satu priode selama empat tahun, pada dasarnya sangat baik, karena akan memberikan ruang kompetisi kepada setiap guru untuk berkesempatan

**Imas Tiah, 2012**

**Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di UPTD Pendidikan Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



menjadi pemimpin dalam hal ini menjadi kepala sekolah. Namun demikian perlu dipertimbangkan kebijakan yang mengatur regulasi tersebut dengan memperhatikan penilaian kinerja calon kepala sekolah tersebut oleh Dinas Pendidikan; (2) Agar kepala sekolah mampu membangun budaya kerja yang kondusif di sekolahnya, pemerintah daerah perlu mempertimbangkan jangka waktu setiap rotasi kepala sekolah, karena rotasi tanpa mempertimbangkan jangka waktu masa kepemimpinan kepala sekolah di sekolah tersebut, dikhawatirkan akan berimplikasi pada kemampuan kepala sekolah untuk melaksanakan program-program sekolah yang telah disusunnya; 3) Dinas pendidikan diharapkan memiliki program-program kerja peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah baik melalui diklat, bimtek, workshop dan pembinaan kepala sekolah.

**Imas Tiah, 2012**

**Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di UPTD Pendidikan Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu