

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data pada dengan semua persyaratan analisis data yang meliputi uji normalitas, uji homogenitas, dan keberartian regresi telah terpenuhi, maka dapat disimpulkan:

- a. Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu usaha untuk mengambil keputusan di suatu lembaga pendidikan untuk menginformasikan dan mengkomunikasikan serta menggerakkan berbagai potensi dan kekuatan sumber daya supaya mau dan mampu mengatur atau mengadministrasi untu mencapai mutu pendidikan yang lebih baik. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan mutu pendidikan. Dengan $df = N - 1$ atau $df = 10 - 1 = 9$ dan tingkat signifikan 5 % maka perolehan nilai r_{tabel} 0,666. Sehingga untuk melihat rhasil dapat dilihat pada tabel uji validitas Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), oleh karena hasilnya positif dan lebih besar dari r_{tabel} 0,666, maka variable Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), yakni pertanyaan pertama sebesar 0,818, kedua sebesar 0,947, ketiga sebesar 0,947, keempat sebesar 0,946, kelima sebesar 0,946. Keenam sebesar 0,944, ketujuh sebesar 0,937, kedelaapan 0,962, kesembilan sebesar 0,797, kesepuluh sebesar 0,828 valid. Variabel Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) yang valid

sebesar 100 %. Uji Reliabilitas variable Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan nilai r_{tabel} 0,666, sedangkan nilai Alpha (1,971) sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0,971 > 0,666$ maka instrumen variabel Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) adalah Reliabel.

- b. Guru sangat mungkin dalam menjalankan profesinya bertentangan dengan hati nuraninya, karena ia paham bagaimana harus menjalankan profesinya namun karena tidak sesuai dengan kehendak pemberi petunjuk atau komando maka cara-cara para guru tidak dapat diwujudkan dalam tindakan nyata. Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu 1). Kepemimpinan kepala sekolah, 2). Fasilitas kerja, 3). Harapan-harapan, 4.) Kepercayaan personalia sekolah, dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Dengan $df = N - 1$ atau $df = 10 - 1 = 9$ dan tingkat signifikan 5 % maka perolehan nilai r_{tabel} 0,666. Sehingga untuk melihat rhasil dapat dilihat pada tabel uji validitas Efektivitas Kerja Guru (X_2), oleh karena hasilnya positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,666), maka variable Efektivitas Kerja Guru (X_2), yakni pertanyaan pertama sebesar 0,693, kedua sebesar 0,676, ketiga sebesar 0,815, keempat sebesar 0,969, kelima sebesar 0,972. Keenam sebesar 0,972, ketujuh sebesar 0,929,

kedelapan 0,833, kesembilan sebesar 0,952, kesepuluh sebesar 0,952. Sehingga ditinjau dari keseluruhanyang dinyatakan valid 100 %. Untuk lebih jelasnya nilai rhasil positif danlebih besar daritabel Uji Reliabilitas variable Efektivitas Kerja Guru (X2) dengan nilai rtabel 0,666, sedangkan nilai Alpha (0,975) sehingga dapat disimpulkan bahwa r Alpha positif dan lebih besar atau $0,975 > 0,666$ maka innstrumen penelitian variabel Efektivitas Kerja Guru (X2), adalah Reliabel.

- c. Budaya kerja adalah sekelompok pilihan dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat Budaya kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu sebagai berikut : (a). sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu yang hanya untuk kelangsungan hidupnya. (b). perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggungjawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya. Dengan $df = N - 1$ atau $df = 10 - 1 = 9$ dan tingkat signifikan 5 % maka perolehan nilai rtabel 0,666. Sehingga untuk melihat rhasil dapat dilihat pada tabel uji validitas Budaya Kerja (X3), oleh karena hasinya positif dan lebih besar dari rtabel (0,666), maka variable Budaya Kerja (X3), yakni pertanyaan pertama sebesar 0,818, kedua sebesar 0,947, ketiga sebesar 0,947, keempat sebesar

0,946, kelima sebesar 0,946. Keenam sebesar 0,944, ketujuh sebesar 0,937, kedelapan 0,962, kesembilan sebesar 0,796, kesepuluh sebesar 0,828 valid. Variabel Budaya Kerja yang valid sebesar 100%. Untuk lebih jelasnya nilai rhasil positif dan lebih besar daritabel. Uji Reliabilitas variable Budaya Kerja (X3) dengan nilai rtabel 0,666, sedangkan nilai Alpha (0,971) sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0,971 > 0,666$ maka instrumen penelitian variabel Budaya Kerja (X3), adalah Reliabel.

- d. Peningkatan kualitas pendidikan menuntut partisipasi dan pemberdayaan seluruh komponen pendidikan dan penerapan konsep pendidikan sebagai suatu sistem. Pendekatan peningkatan mutu pendidikan yang sesuai dengan paradigma dan gagasan tersebut di atas adalah konsep *School Based Management* atau manajemen berbasis sekolah. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, mutu adalah berkaitan dengan baik buruk suatu benda, kadar, atau derajat misalnya kepandaian, kecerdasan dan sebagainya. Secara umum kualitas atau mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Mutu pendidikan dapat dilihat dalam dua hal, yakni mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dengan $df = N - 1$ atau $df = 10 - 1 = 9$ dan tingkat signifikan 5 % maka perolehan nilai rtabel 0,666. Sehingga untuk melihat rhasil dapat dilihat pada tabel uji validitas Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), validitas

variable Efektivitas Kerja Guru (X2), oleh karena hasilnya positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,666), maka variabel Budaya Kerja (X3), dinyatakan valid yakni pertanyaan pertama sebesar 0,742, kedua sebesar 0,779, ketiga sebesar 0,867, keempat sebesar 0,867, kelima sebesar 0,886. Keenam sebesar 0,797, ketujuh sebesar 0,883, kedelapan 0,682, kesembilan sebesar 0,652, kesepuluh sebesar 0,675 dimana secara keseluruhan dinyatakan valid sebesar 90 %. Untuk lebih jelasnya nilai hasil positif dan lebih besar dari r_{tabel} . Uji Reliabilitas variable Efektivitas Kerja Guru (X2) dengan nilai r_{tabel} 0,666, sedangkan nilai Alpha (0,947) sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0,947 > 0,666$ maka instrumen penelitian variable Efektivitas Kerja Guru (X2), adalah Reliabel

B. Rekomendasi

Rekomendasi yang dikemukakan oleh peneliti berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, budaya kerja guru, terhadap peningkatan mutu pendidikan di SDN 2 Sendang, Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon, sebagai berikut :

1. Pemerintah daerah melalui Dinas Pendidikan kabupaten Cirebon sudah sepantasnya dapat membantu melengkapi fasilitas yang dibutuhkan sekolah tersebut sesuai dengan kondisi dan kebutuhannya di luar dana BOS, untuk mendorong dan mewujudkan kualitas sekolah sebagai SDN yang dapat dibanggakan oleh pemerintah dan masyarakat, sehingga dapat

membantu proses manajemen peningkatan kinerja guru guna terwujudnya mutu pendidikan.

2. Sebagai pimpinan, kepala sekolah harus : memperlakukan para guru/pegawai sebaik-baiknya, mampu mendorong pertumbuhan dan pengembangan bakat serta kemampuan guru tanpa menekan daya kreasinya, menanamkan semangat kepada para guru agar mau terus berusaha meningkatkan bakat dan kemampuannya, menghargai setiap karya yang baik dan sempurna yang dihasilkan para guru, selalu mengusahakan adanya keadilan dan bersikap bijaksana kepada setiap guru atau pegawai tanpa pilih kasih , memberikan kesempatan yang tepat bagi pengembangan guru, baik kesempatan belajar maupun biaya yang cukup untuk tujuan tersebut, selalu memberikan motivasi untuk dapat mengembangkan potensi yang dimiliki para guru melalui ide, gagasan dan hasil karyanya, menatakelola sekolah agar melihat potensi- potensi yang ada dilingkungan luar sekolah. Ide, gagasan dan saran dari luar sekolah dibuka seluas-luasnya untuk kemajuan sekolah, karena pada akhirnya masyarakat sendiri yang akan memberikan penilaian terhadap sekolah tersebut. menerima dengan suka hati atas perubahan yang diinginkan oleh masyarakat sekolah dan masyarakat luar sekolah, untuk kemajuan sekolah. Kerjasama dengan komite sekolah secara harmonis dan sinergi harus dilakukan oleh seorang kepala sekolah, sekolah dasar merupakan lembaga formal yang menjadi pintu utama dalam pembentukan karakter peserta didik tentunya harus mampu menyusun Perencanaan, pengorganisasian,

penggerakan dan evaluasi program sekolah, dalam merumuskan visi, misi disesuaikan dengan daya dukung, melibatkan guru, dan komite sekolah, visi dan misi harus realistis, dapat dilaksanakan dan dapat diukur keberhasilannya, kepala sekolah sebagai pucuk pimpinan di sekolah harus mampu membuka diri dari perubahan-perubahan kearah yang lebih baik. Hal ini kepala sekolah dapat mengakses informasi sebanyak-banyaknya tentang perkembangan dunia pendidikan dan melakukan internalisasi dari informasi tersebut yang menunjang penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas atau bermutu.

3. Kinerja guru merupakan tugas profesional yang menuntut kompetensi yang lebih dari yang dimiliki sekarang. Artinya kinerja guru SDN tersebut menjadikan siswa menjadi pusat belajar, yaitu dimulai dari guru itu sendiri yang senantiasa meng-*update* pengetahuan yang sudah ada, dengan memakai metode dan cara yang berbeda. Kinerja guru harus di dasarkan pada prinsip-prinsip kerja yang meliputi; kerja ikhlas, kerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas, dan kerja berkualitas. Kerja ikhlas didorong oleh panggilan nurani, bahwa menjadi guru itu merupakan bukti pengabdian kepada bangsa dan negara yang diniatkan ibadah kepada-Nya. Kerja keras ditunjukkan oleh optimisme yang kuat, pantang menyerah, tekun, ulet dan disiplin serta keteladanan. Kerja cerdas didasari profesionalisme, menguasai pekerjaan baik dari sisi konsep, prinsip, maupun dari sisi praktis dan teknik pendidikan/pembelajaran. Serta memahami sistem regulasi yang melingkai pekerjaan tersebut. kerja tuntas bermakna dari

mulai perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan di selesaikan tanpa ada yang terlewat dalam waktu yang ditentukan. Hasil pekerjaan dirasakan manfaatnya oleh pelanggan, baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal, memuaskan, dan memiliki nilai tambah yang membanggakan. Itulah yang dimaksud kerja berkualitas. Guru yang profesional harus mampu melaksanakan dan menampilkan pembelajaran dihadapan para peserta didik (siswa) secara aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAKEM). Siswa dapat mengikuti pembelajaran secara bermakna, bermanfaat, dan berhasil, prestasi belajarnya dipastikan meningkat, sehingga mendorong terwujudnya sekolah bermutu.

4. Bagi peneliti, bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan strategi dasar dan landasar teori sehingga mampu memberikan masukan kepada pembuat keputusan dan dijadikan sumbang saran untuk bahan telah lebih lanjut, khususnya yang berkaitan dengan masalah Pengaruh evektivitas kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan budaya kerja uuru terhadap peningkatan mutu pendidikan.