

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Secara umum Madrasah dipandang mampu memberikan kontribusi terhadap pendidikan di kabupaten tanggamus baik pendidikan agama maupun pendidikan umum. Persoalan kepemimpinan dan budaya organisasi menjadi faktor penting dalam peningkatan disiplin kerja guru di Madrasah. Beberapa hal yang dapat saya simpulkan terkait pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi kepala madrasah terhadap disiplin kerja guru pada MTs. Swasta Se-Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus adalah:

1. Setelah dilakukan uji regresi linear sederhana menggunakan program SPSS versi 21 diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap disiplin kerja guru mempunyai nilai konsistensi variabel kepemimpinan kepala madrasah sebesar -4,457 dengan catatan setiap penambahan nilai 1% pada variabel kepemimpinan kepala madrasah maka nilai pengaruhnya bertambah sebesar 1,375. Besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X_1) terhadap disiplin kerja guru diketahui 98,2% tergolong pengaruh sangat tinggi.
2. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja guru dengan nilai konsistensi disiplin kerja sebesar 9,640 dengan catatan

setiap penambahan nilai 1% pada variabel budaya organisasi maka nilai pengaruhnya bertambah sebesar 1,072. Besar pengaruh budaya organisasi kepala madrasah (X_2) terhadap disiplin kerja guru diketahui 98,3% tergolong sangat tinggi.

3. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru mempunyai nilai konsistensi sebesar 2,601 dengan catatan setiap penambahan nilai 1% pada variabel kepemimpinan bersama-sama dengan budaya organisasi kepala madrasah maka nilai pengaruhnya bertambah sebesar 0,649 pada kepemimpinan dan 0,570 pada budaya organisasi kepala madrasah. Besar pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi kepala madrasah secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru diketahui sebesar 98,6%. Berdasarkan tingkat keeratan pengaruh maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi kepala madrasah secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru pada MTs. Se-Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus tergolong sangat tinggi.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil dari hasil penelitian ini baik secara parsial maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang meyakinkan terhadap disiplin kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi.

1. Implikasi Teoritis

Upaya meningkatkan disiplin kerja guru secara teori dapat dilakukan dengan mengembangkan budaya organisasi yang mengacu pada mutu atau disiplin kerja guru dan memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru, karena dalam membangun kinerja guru agar menjadi lebih baik dan guru dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif perlu adanya perbaikan-perbaikan dalam hal pemilihan metode, materi, gaya mengajar, dan fasilitas pembelajaran.

2. Implikasi Praktis

Penelitian ini dilakukan untuk memperkuat pengetahuan dan teori bahwa variabel disiplin kerja guru dipengaruhi oleh berbagai variasi variable bebas. Hasil penelitian yang diperoleh konsisten dengan model teori yang digunakan. Merujuk pada model penelitian, maka dalam memaksimalkan disiplin kerja guru perlu dipertimbangkan untuk memperhatikan kedua variable penelitian, yaitu kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi.

C. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut.

1. Kepemimpinan kepala madrasah yang sudah baik selama ini perlu dipertahankan dan perlu ditingkatkan/ dikembangkan upaya-upaya yang memungkinkan untuk semakin meningkatkan kualitas disiplin kerja guru.
2. Perlu ada penelitian yang sejenis dengan tema yang berbeda untuk menguji berbagai teori-teori manajemen sumber daya manusia, serta dengan memilih variabel lain yang masih dalam lingkup kinerja guru untuk mengungkap variabel lain yang berpengaruh besar terhadap disiplin kerja guru.
3. Kepala madrasah hendaknya meningkatkan kualitas budaya organisasinya untuk memberikan pengaruh yang positif kepada bawahannya, sehingga seluruh warga madrasah merasa nyaman berada di lingkungan madrasah.
4. Kepada kepala madrasah hendaknya melakukan kepemimpinan kelas secara berkala dan teratur dengan pendekatan personal. Hal ini dimaksudkan agar tidak menimbulkan jarak antara kepala madrasah dengan guru. Sehingga guru memiliki sikap yang positif terhadap kepala madrasah.
5. Kepada guru hendaknya meningkatkan disiplin kerjanya dengan tidak hanya ada pemimpin dari kepala madrasah melainkan dengan keinginan dari dalam diri sendiri.

6. Dengan keterbatasan pada penelitian ini, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari peneliti selanjutnya bisa diteliti dengan tempat berbeda.

Semoga apa yang diteliti dapat dilanjutkan oleh penulis lain dengan penelitian yang lebih luas. Harapan penulis yang lain adalah apa yang diteliti memberikan manfaat dan sumbangan pemikiran bagi pendidik dan pengawas madrasah pada umumnya dan penulis pada khususnya.