

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dan menjawab masalah, tujuan penelitian serta mengacu pada proses dan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengisian instrumen penelitian untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah menunjukkan bahwa indikator pengaruh ideal Kepala Madrasah mendapatkan nilai tertinggi yaitu dengan nilai skor rata-rata sebesar 246. Sementara indikator kemampuan motivasi inspirasional Kepala Madrasah mendapatkan nilai terendah yaitu dengan nilai skor rata-rata sebesar 230.
2. Gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Labuhanbatu Utara. Hasil ini didukung oleh hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Hasil pengisian instrumen penelitian untuk variabel kepribadian guru menunjukkan bahwa indikator kemampuan menjadi teladan mendapatkan nilai tertinggi yaitu dengan nilai skor rata-rata sebesar 258. Sementara indikator kemampuan mengendalikan emosi dan indikator mandiri dalam bertindak mendapatkan nilai terendah yaitu dengan nilai skor rata-rata sebesar 238.
4. Kepribadian guru memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Labuhanbatu Utara. Hasil ini didukung oleh hipotesis kedua

yang menyatakan bahwa kepribadian guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

5. Hasil pengisian instrumen penelitian untuk variabel disiplin kerja guru menunjukkan bahwa indikator adanya peraturan yang dimiliki instansi mendapatkan nilai tertinggi yaitu dengan nilai skor rata-rata sebesar 252. Sementara indikator perilaku kedisiplinan atas pembelajaran mendapatkan nilai terendah yaitu dengan nilai skor rata-rata sebesar 236.
6. Disiplin kerja guru memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Labuhanbatu Utara. Hasil ini didukung oleh hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
7. Gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, kepribadian guru, dan disiplin kerja guru memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Labuhanbatu Utara. Hasil ini didukung oleh hipotesis keempat yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kepribadian, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
8. Setelah dilakukan perbandingan hasil uji t yaitu nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 5,154, kepribadian guru sebesar 7,660 dan disiplin kerja guru sebesar 7,753 terhadap kinerja guru diketahui bahwa variabel yang memberikan pengaruh paling rendah adalah variabel gaya kepemimpinan transformasional yaitu t_{hitung} sebesar 5,154.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Madrasah

Kepala madrasah disarankan untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam memberikan motivasi inspirasional kepada guru, mengingat indikator ini memperoleh nilai terendah. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan menyampaikan visi dan misi secara lebih jelas, memberikan dorongan semangat kerja, serta menciptakan komunikasi yang efektif dan inspiratif. Selain itu, kepala madrasah perlu mempertahankan dan meningkatkan aspek pengaruh ideal agar tetap menjadi teladan bagi seluruh guru.

2. Bagi Guru

Guru diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam mengendalikan emosi serta memperkuat kemandirian dalam bertindak, mengingat kedua indikator tersebut masih berada pada kategori terendah. Hal ini dapat dilakukan melalui pengembangan diri, pelatihan profesional, serta peningkatan kesadaran akan pentingnya kepribadian dalam menunjang kinerja.

3. Bagi Pihak Madrasah

Pihak madrasah disarankan untuk menyelenggarakan program pembinaan dan pengembangan kepribadian guru secara berkelanjutan, seperti pelatihan soft skills, manajemen emosi, serta penguatan karakter. Selain itu, perlu dilakukan peningkatan pengawasan terhadap disiplin kerja guru,

khususnya dalam proses pembelajaran, melalui supervisi akademik dan evaluasi berkala.

4. Dalam Aspek Disiplin Kerja

Madrasah diharapkan dapat memperkuat sistem penegakan disiplin melalui penerapan aturan yang konsisten, serta pemberian sanksi dan penghargaan (reward and punishment) secara adil. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan guru terutama dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas.

5. Bagi Pengembangan Kebijakan Pendidikan

Mengingat gaya kepemimpinan transformasional, kepribadian guru, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru, maka diperlukan kebijakan yang terintegrasi dalam meningkatkan ketiga aspek tersebut secara bersamaan guna mencapai kinerja guru yang optimal.

6. Bagi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kepemimpinan

Karena variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh paling rendah dibandingkan variabel lainnya, maka kepala madrasah perlu lebih mengoptimalkan perannya melalui peningkatan kompetensi kepemimpinan, mengikuti pelatihan manajerial, serta melakukan evaluasi kinerja kepemimpinan secara berkala.

7. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompetensi profesional, sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.