

BAB V

PENUTUP

Bagian terakhir dari penulisan ini adalah simpulan, implikasi, dan saran-saran penelitian tentang hubungan manajemen kepemimpinan kepala madrasah dan peningkatan motivasi dengan kinerja guru.

A. Simpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari ketiga hipotesis maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan dari kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru di KKM MTs N 5 Kabupaten Serang, ini ditunjukkan dari hasil uji hipotesis kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru, diperoleh nilai p value sangat signifikan (0,001) dengan T statistik sebesar 3,490 dan koefisien jalur positif sebesar 0,405, oleh karena nilai p value < 0,05; T statistik > 1,96 dan koefisien jalur positif maka hubungannya adalah sangat signifikan. Semakin baik kepemimpinan kepala madrasah semakin tinggi kinerja guru.
2. Ada hubungan motivasi dengan kinerja guru di KKM MTs N 5 Kabupaten Serang, diperoleh nilai p value sangat signifikan (0,000) dengan T statistik sebesar 5,514 dan koefisien jalur positif sebesar

0,608, oleh karena nilai p value $< 0,05$; T statistik $> 1,96$ dan koefisien jalur positif, maka disimpulkan bahwa motivasi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru, semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi kinerja guru.

2. Ada hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi dengan kinerja guru di KKM MTs N 5 Kabupaten Serang, ditunjukkan oleh nilai F tabel sebesar 3,099 dan F hitung 135,54, oleh karena nilai F hitung jauh melebihi nilai F tabel maka disimpulkan bahwa secara simultan, kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi berhubungan simultan dengan kinerja guru.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

- a. Implementasi konsep dan manajemen kepemimpinan yang tepat dapat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja guru yang bagus. Kepala madrasah yang mampu menjalankan fungsinya akan mampu mengimplementasikan visinya menjadi aksi dalam paradigma baru manajemen pendidikan Islam. Kepala madrasah yang memiliki kapasitas kepemimpinan

untuk perbaikan berkelanjutan, yang berkomitmen pada tugas dan tujuan organisasi dan mampu melahirkan prestasi kerja bagi para guru, akan mendorong kepada kinerja guru yang bagus. Terdapat perbedaan antara kinerja guru yang berada dalam manajemen kepemimpinan kepala madrasah yang bagus, terlihat kinerja gurunya pun juga bagus dengan kepemimpinan manajemen kepala madrasah yang lemah atau kurang baik maka kinerja gurunya pun menurun tidak baik. Maka dengan lingkungan yang mendukung kegiatan kepemimpinan dapat menciptakan iklim kerjasama yang sinergis antar subsistem organisasi sehingga anggota organisasi mempunyai komitmen integritas dan tanggung jawab kolektif untuk keseluruhan kinerja organisasi.

- b. Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Maka guru dengan motivasi kerja yang tinggi tentunya mempunyai prestasi kinerja yang lebih baik dari pada guru yang dengan motivasi kerja yang sedang maupun rendah. Diharapkan kepala madrasah dapat menumbuhkan motivasi kerja kepada pribadi guru dengan berbagai cara sesuai dengan kemampuan melalui program – program di madrasah.
- c. Diharapkan adanya kerjasama antara kepala madrasah,

guru, dan seluruh stakeholder di madrasah dengan mencari solusi terbaik dalam proses peningkatan kinerja guru.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi kepala madrasah, calon kepala madrasah, dan kepada guru serta calon guru. Mengevaluasi diri, mengintropeksi diri, Membenahi diri, sehubungan dengan yang telah terlaksana baik pengajaran yang telah dilakukan dan prestasi kerja yang telah dicapai dengan memperhatikan manajemen kepemimpinan yang tepat dan motivasi kerja guru untuk meningkatkan kinerja yang terbaik sehingga terwujudnya lembaga atau madrasah yang terbaik dan berkualitas.

C. Saran-saran

1. Bagi Kepala Madrasah

Kepala madrasah harus dapat memberikan kepemimpinan yang baik karena kepemimpinan ini akan berdampak pada tinggi rendahnya kinerja guru.

2. Bagi Guru

Guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi karena tingginya motivasi akan mendukung kinerjanya.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan dengan menambah variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini namun berpengaruh terhadap kinerja guru seperti kompetensi, kepuasan kerja, lingkungan kerja.