

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan komitmen kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri Medan di Kota Medan, artinya semakin baik gaya kepemimpinan kepala madrasah maka semakin baik juga komitmen kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri Medan di Kota Medan.
2. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara iklim organisasi dengan komitmen kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri Medan di Kota Medan, artinya semakin baik iklim organisasi maka semakin baik juga komitmen kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri Medan di Kota Medan.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara kompensasi non-finansial dengan komitmen kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri Medan di Kota Medan, artinya semakin baik kompensasi non-finansial maka semakin baik juga komitmen kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri Medan di Kota Medan.
4. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara gaya kepemimpinan kepala madrasah, iklim organisasi, dan kompensasi non-

finansial dengan komitmen kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri Medan di Kota Medan, artinya semakin baik gaya kepemimpinan kepala madrasah, iklim organisasi, dan kompensasi non-finansial maka semakin baik juga komitmen kerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri Medan di Kota Medan.

B. Implikasi

Implikasi penelitian dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, di antaranya:

1. Dengan diterimanya hipotesis pertama yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen kerja adalah dengan meningkatkan gaya kepemimpinan kepala madrasah. Peran kepala madrasah dalam meningkatkan komitmen kerja guru dapat dilakukan dengan kesediaan kepala madrasah menerima kritik yang konstruktif, menciptakan dan memelihara hubungan yang positif dengan guru. Hal ini bertujuan agar guru mendapatkan peran yang lebih banyak di madrasah, sehingga keinginan guru untuk terlibat terus di sekolah dapat dipertahankan.
2. Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen kerja adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang baik. Iklim organisasi yang baik di madrasah membawa guru pada perasaan nyaman dan keinginan untuk terus terlibat di madrasah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan pihak madrasah antara lain dengan memberikan dukungan, pertemanan, dan keintiman di antara guru selama berada di

madrasah. Dengan adanya upaya ini, guru akan terus terlibat dengan setiap kegiatan di madrasah.

3. Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen kerja adalah dengan menciptakan kompensasi non-finansial yang baik. Pemberian kompensasi non-finansial dari pihak madrasah menyebabkan guru akan merasa dihargai dan diperlukan perannya di madrasah. Kompensasi non-finansial dari pihak sekolah terhadap guru dapat dilakukan dengan menyediakan guru lingkungan pekerjaan yang nyaman dan fleksibilitas dalam bekerja. Upaya ini akan mendukung guru untuk terus aktif melaksanakan tugasnya di madrasah.
4. Dengan diterimanya hipotesis keempat yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen kerja adalah dengan meningkatkan gaya kepemimpinan kepala madrasah, iklim organisasi, dan kompensasi non-finansial. Beberapa hal yang dapat dilakukan pihak madrasah dalam upaya peningkatan komitmen kerja guru di antaranya dengan menumbuhkan: keinginan kuat dari guru untuk tetap menjadi anggota madrasah dan kesediaan guru untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan madrasah. Dengan adanya upaya ini komitmen kerja guru dapat terus ditingkatkan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan komitmen kerja, disarankan pihak madrasah berkeinginan untuk melakukan perbaikan dalam hal kepemimpinan kepala madrasah dalam memimpin madrasah, menciptakan iklim organisasi yang mendukung komitmen kerja guru, serta pemberian kompensasi non-finansial yang baik terhadap guru. Dengan upaya ini diharapkan akan terus tumbuh dan berkembang baik komitmen kerja guru di madrasah.
2. Untuk meningkatkan gaya kepemimpinan kepala madrasah, diharapkan kepada kepala madrasah bersedia untuk terus meningkatkan kompetensinya dalam memimpin madrasah. Selain itu diharapkan peran serta kepala madrasah meningkatkan komitmen kerja guru melalui tindakan-tindakan yang tepat, seperti: menciptakan dan memelihara hubungan yang positif dengan guru dan pegawai madrasah, dan terus melibatkan guru dalam mendukung program madrasah. Dengan adanya upaya ini, gaya kepemimpinan kepala madrasah akan menjadi semakin baik, yang akan mendukung komitmen kerja guru nantinya.
3. Untuk meningkatkan iklim organisasi, diharapkan keinginan pihak madrasah untuk terus berupaya menciptakan iklim organisasi yang baik di madrasah.

Iklim organisasi yang baik akan dapat mendukung tugas guru dalam bekerja di madrasah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan pihak madrasah dalam meningkatkan iklim organisasi madrasah adalah: memberikan dukungan, pertemanan, dan keintiman antara pihak madrasah dengan guru. Dengan adanya upaya ini, iklim organisasi madrasah akan menjadi semakin baik, yang akan mendukung komitmen kerja guru nantinya.

4. Untuk meningkatkan kompensasi non-finansial, diharapkan pihak madrasah dapat memberikan kompensasi non-finansial yang baik terhadap guru. Hal ini perlu dilakukan mengingat kompensasi non-finansial dapat mendukung komitmen kerja guru di madrasah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan pihak madrasah dalam meningkatkan peran kompensasi non-finansial antara lain dengan melakukan: menyediakan pekerjaan yang tepat, tersedianya lingkungan pekerjaan yang baik dan fleksibilitas madrasah menerima hasil kerja guru. Dengan adanya upaya ini, komitmen kerja guru di madrasah akan dapat terus ditingkatkan.
5. Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah, iklim organisasi, dan kompensasi non-finansial dengan komitmen kerja guna memperluas hasil penelitian ini.