

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Model fit empiris disiplin kerja Kepala Madrasah yang diterapkan secara adaptif ditentukan oleh variabel budaya organisasi, komitmen tugas, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Model fit empiris disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu: melalui penguatan budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja yang secara langsung menyebabkan terjadinya kepuasan kerja yang secara langsung akan menyebabkan terjadinya disiplin kerja yang kuat. Selain itu, dapat juga dilakukan melalui budaya organisasi, komitmen tugas, motivasi kerja yang akan menyebabkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja yang selanjutnya akan meningkatkan disiplin kerja.
2. Komitmen tugas berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Deli Serdang, semakin tinggi komitmen tugas semakin tinggi kepuasan kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Deli Serdang.
3. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Deli Serdang, semakin baik budaya organisasi semakin tinggi kepuasan kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Deli Serdang.

4. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Deli Serdang, semakin baik motivasi kerja semakin tinggi kepuasan kerja kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Deli Serdang.
5. Komitmen tugas berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Deli Serdang, semakin tinggi komitmen tugas semakin baik disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Deli Serdang.
6. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Deli Serdang, semakin baik budaya organisasi semakin tinggi disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Deli Serdang.
7. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Deli Serdang, semakin tinggi motivasi kerja semakin baik disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Deli Serdang.
8. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Deli Serdang, semakin tinggi kepuasan kerja semakin baik disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Deli Serdang.

5.2. Implikasi

5.2.1. Implikasi pengaruh langsung Komitmen tugas (X_1) terhadap Kepuasan kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Deli Serdang (X_4)

Pengaruh langsung komitmen tugas terhadap kepuasan kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Deli Serdang 0,066. Komitmen tugas secara langsung menentukan kepuasan kerja adalah sebesar 6,6 %. Implikasi hasil penelitian ini dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja Kepala Madrasah melalui upaya atasan langsung Kepala Madrasah, baik itu Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang dan secara khusus Kepala Bidang Pendidikan Madrasah beserta jajarannya, maupun Kepala Madrasah dengan cara tetap memupuk dan meningkatkan komitmennya dalam melaksanakan tugas dan menjamin pemenuhan faktor pemuas di madrasah dengan cara: a) menempatkan Kepala Madrasah pada posisi sesuai dengan bakat dan kemampuannya; b) pengakuan kepada Kepala Madrasah (*recognition*), setiap Kepala Madrasah ingin diakui prestasinya dalam pekerjaan. Kesuksesan Kepala Madrasah tidak memiliki arti sebelum mereka mendapatkan pengakuan. Pimpinan jangan segan memuji keberhasilan Kepala Madrasah, namun pujian harus dengan tulus; c) tanggungjawab (*responsibility*), Kepala Madrasah akan meningkat kepuasannya apabila mereka mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Seorang pimpinan harus memberikan kebebasan yang cukup dan kekuatan untuk menanggung pekerjaannya sehingga mereka merasa memiliki hasilnya; d) peluang untuk maju (*advancement*), Pimpinan harus memberikan peluang Kepala Madrasah untuk maju, karena hal itu akan meningkatkan motivasi Kepala madrasah. Kepala madrasah harus diberikan kesempatan berperan dalam organisasi, bisa lewat pengembangan ide; e) kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*), Pimpinan harus mampu membuat Kepala Madrasah percaya bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah penting dan tugas yang mereka lakukan

amat berarti; f) kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*), Pimpinan harus melakukan pengembangan jenjang karir dan prosedur evaluasi kinerja Kepala madrasah yang jelas. Hal ini digunakan untuk menunjang sistem promosi yang transparan dan adil. Dengan adanya transparansi ini, maka Kepala Madrasah menjadi jelas apa yang dia tuju dan apa yang akan didapatkannya pada sasaran itu. Hal ini akan menumbuhkan keadilan, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja.

Pimpinan juga harus memperhatikan faktor pemelihara (*maintenance factor*) kepuasan kerja, faktor pemelihara merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan Kepala Madrasah sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan. Faktor tersebut meliputi : a) kompensasi, Pimpinan hendaknya mengembangkan sistem kompensasi yang sesuai dengan *performance appraisal*, sehingga akan tercipta keadilan dan transparansi; b) keamanan dan keselamatan kerja, Pimpinan juga harus mampu memenuhi rasa aman Kepala Madrasah dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya; c) kondisi kerja Kepala Madrasah hendaknya memenuhi standar yang nyaman dan aman; d) status, Pengakuan terhadap status mereka, dengan cara memberikan kesempatan mereka memberikan ide bagi perbaikan produk atau layanan; e) prosedur organisasi, Pimpinan harus menciptakan prosedur kerja yang mendukung keadilan, transparansi, pengembangan karir, wewenang dan kompensasi bagi Kepala madrasah; dan f) mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat dengan atasan dan dengan bawahan.

5.2.2. Implikasi pengaruh langsung Budaya organisasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Deli Serdang (X_4)

Pengaruh langsung Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,098, sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi secara langsung menentukan perubahan kepuasan kerja adalah sebesar 9,8%. Temuan penelitian ini setidaknya memberikan gambaran bahwa budaya organisasi telah terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Kepala Madrasah, namun demikian upaya peningkatan kepuasan kerja dikalangan Kepala Madrasah swasta di Kabupaten Deli Serdang dipandang perlu mendapatkan perhatian yang serius mengingat besaran pengaruh budaya organisasi yang diberikan relatif kecil, untuk itu upaya yang dapat dilakukan guna menumbuhkan budaya organisasi yang kondusif dilingkungan Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Deli Serdang dapat dilakukan dengan menumbuhkan jalinan hubungan yang akrab dan harmonis antara sesama warga madrasah baik dengan guru, pegawai, siswa maupun *stakeholder* madrasah, membangun kerjasama dan saling menghargai, adanya pembagian tugas yang jelas antar warga madrasah sehingga kemajuan madrasah bukan menjadi tanggung jawab Kepala Madrasah saja akan tetapi menjadi tanggung jawab seluruh warga madrasah, menciptakan lingkungan kerja nyaman dan menumbuhkan saling memiliki antara warga madrasah.

5.2.3. Implikasi pengaruh langsung Motivasi kerja (X_3) terhadap Kepuasan kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Deli Serdang (X_4)

Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Deli Serdang sebesar 0,032, sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja

Kepala Madrasah sebesar 3,2%. Sebagaimana diketahui, keberhasilan madrasah adalah keberhasilan Kepala Madrasah. Posisi Kepala Madrasah memegang peranan strategis bagi kemajuan madrasah, jabatan ini tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan sekaligus sebagai pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan besar dalam mengembangkan mutu pendidikan madrasah. Menyadari akan hal ini, maka upaya pemenuhan kepuasan kerja dikalangan Kepala Madrasah menjadi bagian penting yang perlu mendapat perhatian yang serius. Untuk menumbuhkan tingkat kepuasan kerja dikalangan Kepala Madrasah melalui motivasi kerjanya dapat dilakukan dengan cara penciptaan situasi pekerjaan yang penuh tantangan, sistem penghargaan yang adil, kondisi yang sifatnya mendukung, dan sifat rekan kerja.

Pekerjaan yang penuh tantangan mendorong Kepala Madrasah untuk bekerja secara imajinatif, inovatif, dan kreatif yang diharapkan akan mendorong Kepala Madrasah untuk mengerahkan segala keterampilan, tenaga, dan waktu untuk mencapai keberhasilan tugasnya. Sebaliknya, Kepala Madrasah juga tidak menginginkan pekerjaan yang terlalu sukar, yang memungkinkan hasilnya kecil, walaupun telah mengerahkan segala kemampuan, keterampilan, waktu, dan tenaga yang dimilikinya karena akan menyebabkan dirinya frustrasi jika berlangsung secara terus-menerus. Apabila untuk jangka waktu yang lama akan berakibat pada rendahnya kepuasan kerja.

Sistem penghargaan yang adil juga turut memberikan andil dalam menciptakan kepuasan kerja. Kepala Madrasah akan merasa diperlakukan secara adil apabila perlakuan itu menguntungkannya dan sebaliknya jika merasa diperlakukan tidak adil, maka dianggap akan merugikannya.

Kondisi yang mendukung kerja dianggap turut menciptakan kepuasan kerja Kepala Madrasah. Kondisi ini meliputi tempat kerja (kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, kebersihan, keamanan, dan lokasi tempat kerja). Di samping itu, faktor lain yang juga besar artinya dalam hal kepuasan kerja ialah sampai sejauhmana Kepala Madrasah terlibat dalam menentukan isi pekerjaannya, juga dalam pengaturan jam kerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan bahwa di samping unsur manusia dalam organisasi, juga diperlukan kondisi kerja yang mendukung antara lain dengan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai yang sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.

Sifat rekan kerja yang berada disekitar juga turut menciptakan tingkat kepuasan kerja. Kepala Madrasah sebagai manusia merupakan makhluk sosial dan makhluk individu, sehingga akan berkembang dalam kerja sama dengan yang lain baik guru, pegawai, siswa maupun *stakeholder* lainnya baik dalam bingkai rekan sekerja, atasannya, atau bawahannya. Keberhasilannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya sangat dipengaruhi oleh interaksi antara orang-orang yang terdapat dalam suatu satuan kerja tertentu. Dukungan semua pihak sangat penting dalam membantu keberhasilan tugas-tugasnya termasuk bawahannya. Dukungan itu bisa berupa pujian dari bawahan, nasihat, dan pengarahan, serta ketersediaannya menerima saran dan pendapat dari semua pihak.

5.2.4. Implikasi pengaruh langsung Komitmen tugas (X_1) terhadap Disiplin kerja Kepala Madrasah di Kabupaten Deli Serdang (X_5)

Pengaruh langsung Komitmen tugas terhadap Disiplin kerja Kepala Madrasah di Kabupaten Deli Serdang sebesar 0,041, sehingga dapat disimpulkan komitmen tugas secara langsung menentukan disiplin kerja sebesar 4,1 %.

Implikasi hasil penelitian ini adalah upaya meningkatkan disiplin kerja ditentukan oleh faktor komitmen tugas dari Kepala Madrasah.

Disiplin kerja Kepala Madrasah merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan madrasah. Disiplin kerja yang dimaksudkan dalam hal ini adalah bentuk kesadaran melaksanakan aturan yang sudah ditentukan oleh madrasah atau lembaga lain yang terkait. Disiplin kerja yang baik dapat memudahkan Kepala Madrasah dalam melaksanakan rutinitas yang positif dalam tugasnya dan juga dapat bermanfaat bagi lingkungan sekitar. Penciptaan disiplin kerja di madrasah bermula dari upaya menciptakan suasana kerja yang harmonis dan nyaman bagi dirinya dan warga madrasah lainnya.

Tindakan pendisiplinan kerja menjadi bagian usaha untuk menegakkan peraturan dan tata tertib, termasuk sejumlah langkah untuk membina warga madrasah maupun Kepala Madrasah agar memiliki sikap patuh terhadap peraturan dan sikap taat terhadap pekerjaan. Tujuan penegakkan disiplin kerja dimaksudkan untuk membina mental dan moralnya maupun warga madrasah sehingga tercipta rasa komitmen yang tinggi, tunduk dan patuh pada peraturan yang telah ditetapkan di samping menumbuhkan rasa saling menghormati dan membangun rasa kepercayaan antara atasan dan bawahan. Untuk itu, beberapa upaya yang dianggap dapat mendukung guna berjalan baiknya pembinaan disiplin dapat dilakukan atasan langsung Kepala Madrasah dalam hal ini Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang melalui Kepala Bidang Pendidikan Madrasah dengan cara melaksanakan penilaian yang berlangsung secara berkesinambungan. Penilaian kedisiplinan kerja ini dimaksudkan sebagai bagian dari upaya pengukuran ketaatan dan kepatuhan dari kepala madrasah terhadap

berbagai aturan baku yang sebelumnya sudah disepakati untuk dipatuhi dan dijadikan acuan dalam bekerja, disamping sebagai bentuk perhatian dari atasan yang pada gilirannya akan membuat Kepala Madrasah semakin percaya dan yakin bekerja dengan baik, di mana hal ini membuat komitmennya terhadap organisasi akan semakin tinggi. Apabila Kepala Madrasah mempunyai komitmen yang baik dalam organisasi maka mendorong pada pencapaian tujuan organisasi, karena didukung oleh dan setia atau loyal dalam menjalankan pekerjaannya, ikut berpartisipasi aktif dalam keterlibatan setiap pekerjaan sehingga diharapkan kinerjanya juga akan meningkat. Kepala madrasah yang mempunyai komitmen yang tinggi maka dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya serta menjalankannya dan menunjukkan usahanya dengan penuh tanggung jawab.

5.2.5. Implikasi pengaruh langsung Budaya Organisasi (X_1) terhadap Disiplin Kerja Kepala Madrasah di Kabupaten Deli Serdang (X_5)

Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap disiplin kerja kepala madrasah sebesar 0,064, sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi yang secara langsung menentukan perubahan disiplin kerja Kepala Madrasah adalah sebesar 6,4%. Implikasi temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang lemah dan tidak jelas aturan dalam organisasi dapat mengakibatkan kepala madrasah bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa Kepala Madrasah mempunyai sikap indiscipliner. Sebaliknya, jika madrasah memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik bagi Kepala Madrasah. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri Kepala Madrasah secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikannya terbiasa bekerja sesuai aturan.

Beberapa upaya yang dapat dilakukan guna meningkatkan kualitas disiplin kerja Kepala Madrasah melalui budaya organisasi adalah dengan membuat aturan yang ditetapkan dengan jelas, begitu juga dengan keharusan mempedomani aturan dan sanksi hukuman, penerapan konsekuensi terhadap kedisiplinan dan ketidakdisiplinan secara jelas, membangun keteladanan, pengadaan sistem balas jasa, menciptakan keadilan, serta menciptakan hubungan yang harmonis dan kerjasama sebagai bagian dari kebiasaan di madrasah.

5.2.6. Implikasi pengaruh langsung Motivasi kerja (X_3) terhadap Disiplin kerja Kepala Madrasah di Kabupaten Deli Serdang (X_5)

Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap disiplin kerja kepala madrasah sebesar 0,053, sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja secara langsung menentukan perubahan-perubahan disiplin kerja adalah sebesar 5,3 %. Implikasi hasil penelitian ini setidaknya memberikan penegasan bahwa untuk mendapatkan Kepala Madrasah yang diharapkan dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan madrasah atau organisasi dalam mencapai tujuannya, setiap Kepala Madrasah diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi yang diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerjanya.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap Kepala Madrasah dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan madrasah atau organisasi, karena dengan motivasi, seorang Kepala Madrasah akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang Kepala Madrasah tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja

tidak terpenuhi. Sekalipun seorang Kepala Madrasah memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian dari atasan dalam hal ini Kantor Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang melalui Kepala Pendidikan Madrasah maupun yayasan melakukan pemotivasian melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan yang berlaku, sehingga motivasi Kepala Madrasah dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi, atasan langsung dari Kepala Madrasah harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh kepala madrasah. Satu hal yang harus dipahami bahwa seseorang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya berbentuk materi maupun non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniyah.

Pemberian motivasi dapat berupa pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar kebutuhannya dapat terpenuhi sehingga Kepala Madrasah dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah Kepala Madrasah senang dengan pekerjaannya, maka mereka akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya secara sukarela dan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh Kepala Madrasah, karena termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di madrasah.

5.2.7. Implikasi pengaruh langsung Kepuasan kerja (X_4) terhadap Disiplin kerja Kepala Madrasah di Kabupaten Deli Serdang (X_5)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,035, sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja secara langsung menentukan peningkatan disiplin kerja adalah sebesar 3,5 %. Temuan penelitian ini memberikan penegasan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja dikalangan Kepala Madrasah hendaknya meningkatkan kepuasannya. Kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan Kepala Madrasah meningkat dan pada gilirannya diharapkan meningkatkan kinerjanya. Untuk mewujudkan hal ini, beberapa usaha yang dapat dilakukan pimpinan diantaranya:

- a) Disiplin harus ditegakkan; ketika harus dijatuhkan sesegera mungkin setelah terjadi pelanggaran jangan sampai terlambat, karena jika terlambat, karena jika terlambat maka akan kurang efektif dan mempengaruhi kepuasan kerja;
- b) Disiplin didahului peringatan dini, hal ini dimaksudkan agar semua Kepala Madrasah harus benar-benar tahu secara pasti tindakan-tindakan mana yang dibenarkan dan mana yang tidak dibenarkan;
- c) Disiplin harus konsisten; konsisten artinya Kepala Madrasah yang melakukan pelanggaran akan diganjar hukuman yang sama. Jangan sampai terjadi pengecualiaan, mungkin karena alasan masa kerja telah lama, punya keterampilan tinggi atau dibutuhkan atau karena mempunyai hubungan keluarga dan lainnya;
- d) Disiplin harus Impersonal; penegakkan disiplin hendaknya tidak didasari perasaan marah atau emosi, jika ada perasaan semacam ini niscaya penegakkan disiplin menjadi tidak efektif; dan
- e) Disiplin harus setimpal; hukuman itu setimpal artinya bahwa hukuman itu layak

dan sesuai dengan tindak pelanggaran yang dilakukan, tidak terlalu ringan dan tidak terlalu berat. Jika hukuman terlalu ringan, hukuman itu akan dianggap sepele oleh pelaku pelanggaran dan jika terlalu berat mungkin akan menimbulkan kegelisahan dan menurunkan prestasi.

Guna menjamin upaya-upaya di atas berjalan dengan baik, maka diperlukan penjaminan berlangsungnya budaya organisasi yang kondusif, manajemen yang suportif, saluran komunikasi yang berjalan efektif dan sistem nilai yang mendukung terpenuhinya kreatifitas dan otonomi kerja di samping lingkungan kerja yang menumbuhkan situasi yang rasa saling menghargai, saling membantu dan saling mempercayai dalam melaksanakan tugasnya.

5.3. Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi yang diperoleh dalam penelitian ini, maka ada beberapa hal yang disarankan yakni:

1. Kecenderungan disiplin kerja dalam penelitian ini tergolong kurang, jika diperhatikan kepada indikator pembentuk disiplin kerja yang dianggap kurang terletak pada aspek ketaatan pada peraturan, kesadaran terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas yang perlu mendapatkan perhatian pimpinan langsung dari Kepala Madrasah yang dalam hal ini mengingat aspek yang dianggap lemah tersebut merupakan aspek kunci dalam kaitannya meningkatkan disiplin kerja Kepala Madrasah.
2. Kepala Madrasah hendaknya memberikan dukungan penuh terhadap pemberlakuan kebijakan maupun program yang telah ditetapkan oleh

atasan langsung Kepala Madrasah dan menjadi umpan balik dari disiplin serta hasil kerja yang sudah dilakukan melalui penilaian kinerja guna memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang. Meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan melalui pendidikan dan latihan serta melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi, hal ini menjadi penting mengingat tidak ada kinerja tanpa dilakukan pembaharuan pengetahuan dan keterampilan kerja.

3. Peneliti lain disarankan menindak lanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap disiplin kerja pada waktu yang akan datang.