

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan pada bab sebelumnya. Maka dari itu, penelitian yang berjudul “*Spiritual Leadership* Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) se-Kota Sukabumi” dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) se-kota Sukabumi yang meliputi frekuensi kehadiran, ketaatan terhadap prosedur kerja, tingkat kewaspadaan dan ketaatan terhadap peraturan berada pada kategori tinggi. Ini menggambarkan bahwa disiplin kerja guru sudah sesuai harapan dan guru memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. *Spiritual leadership* kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah (MTs) se-Kota Sukabumi berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti kepala sekolah menerapkan *spiritual leadership* dalam kepemimpinannya, yaitu menerapkan nilai-nilai, moral dan perilaku teladan untuk mempengaruhi dan menggerakkan guru dalam mencapai tujuan.
3. Motivasi kerja guru yang meliputi sub variabel motif, harapan dan insentif berada pada kategori tinggi. Ini menggambarkan bahwa motivasi kerja guru sudah sesuai harapan dan guru memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dan berada pada kategori sedang antara *spiritual leadership* kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) se-Kota Sukabumi.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan dan berada pada kategori sedang antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) se-Kota Sukabumi.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan dan berada pada kategori sedang antara *spiritual leadership* kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) se-Kota Sukabumi.

B. REKOMENDASI

Pada dasarnya, disiplin kerja guru yang dipengaruhi oleh *spiritual leadership* kepala sekolah dan motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) se-Kota Sukabumi sudah berada pada kategori sedang, atau dapat dikatakan telah berjalan dengan baik. Namun ada beberapa hal yang perlu dibenahi dan ditingkatkan agar disiplin kerja guru menjadi semakin meningkat.

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan, ada beberapa rekomendasi untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada. Beberapa rekomendasi tersebut diantaranya adalah:

1. Pada aspek *spiritual leadership*, sub variabel yang memperoleh skor terendah adalah *menciptakan lingkungan akademis yang positif*, dengan salah satu indikator terendahnya yaitu *sebagai model dan pendorong perilaku positif*. Dalam hal ini, hendaknya kepala sekolah menerapkan *spiritual leadership* dalam kepemimpinannya dengan baik, yaitu mempengaruhi dan menggerakkan guru dengan nilai-nilai dan perilaku teladan yang positif dalam menerapkan disiplin kerja guru, seperti keadilan, tanggung jawab, kecerdasan emosi, menjadi *inspirational motivation*, sehingga kepala sekolah mampu menjadi model percontohan dan dapat menimbulkan kesadaran guru untuk berperilaku positif. Kepala sekolah datang ke sekolah tepat waktu dan mengawasi daftar kehadiran secara langsung. Selain itu, kepala sekolah memantau kinerja guru, untuk memantau sejauh mana pemahaman guru mengenai bidang tugas. Hal tersebut dapat dilakukan dengan periode per satu bulan, per tiga bulan, per 6 bulan, dan per tahun. Sehingga kegiatan tersebut dapat menjadi suatu kebiasaan dan mampu mendorong guru untuk berperilaku positif.
2. Pada aspek motivasi kerja guru, sub variabel yang memperoleh skor terendah adalah *insentif*, dengan salah satu indikator terendahnya yaitu *jaminan kesehatan*. Untuk guru-guru PNS di Madrasah Tsanawiyah (MTs) se-kota Sukabumi, sudah memperoleh jaminan kesehatan berupa ASKES (Asuransi kesehatan), yang mana dapat dipergunakan berobat di puskesmas atau rumah sakit pemerintah. Beberapa MTs sudah mengganti ASKES dengan BPJS Kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan) sehingga

memperoleh pelayanan yang lebih mudah. Adapun untuk guru honorer MTs se-Kota Sukabumi, belum mendapatkan jaminan kesehatan, baik berupa tunjangan ataupun ASKES/BPJS Kesehatan. Dalam hal ini, kepala sekolah harus melakukan penataan guru honorer dalam hak dan kewajiban. Dikarenakan guru honorer dan guru PNS memiliki beban jam mengajar yang sama, oleh karena itu harus memperoleh hak yang sama pula. Dengan memiliki jaminan kesehatan, akan menimbulkan rasa aman didalam diri guru sehingga dapat meningkatkan motivasi instrinsik guru.

3. Pada aspek disiplin kerja guru, sub variabel yang memperoleh skor terendah adalah *tingkat kewaspadaan*, dengan indikator terendahnya yaitu *memelihara dan menjaga kelengkapan kerja*. Dalam hal ini, harus dibuat aturan tertulis tentang penggunaan barang-barang berdasarkan inventaris sekolah. Selain itu, Membuat sanksi yang disepakati bersama, jika terjadi kehilangan atau kerusakan inventaris sekolah. Dengan adanya sanksi akan menimbulkan efek jera kepada guru sehingga dapat menghindari tindakan indiscipliner.
4. Meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) se-kota Sukabumi, yaitu dengan memperhatikan aspek *spiritual leadership* kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Dengan *spiritual leadership* kepala sekolah yang baik, maka akan mampu mempengaruhi dan menggerakkan guru untuk menerapkan disiplin kerja dengan baik. Selain itu, motivasi kerja guru yang tinggi, maka akan menimbulkan kesadaran dari dalam diri guru untuk meningkatkan disiplin kerja sehingga berpengaruh pada kinerja yang baik dalam menjalankan tupoksinya.