

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menarik simpulan sebagai berikut.

1. Kepala Madrasah di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Cimahi Utara menerapkan kepemimpinan spiritual dengan sangat baik. Kepala Madrasah menerapkan dimensi visi, dimensi harapan/iman, dan dimensi cinta altruistik dengan sangat baik. Hal itu ditunjukkan dengan 1) pemahaman Kepala Madrasah terhadap visi sekolah; 2) komitmen Kepala Madrasah terhadap sekolah; 3) visi sekolah memiliki kejelasan dan pernyataan yang mengarahkan dan menginspirasi guru untuk melakukan kinerja terbaik; 4) Kepala Madrasah bersedia “melakukan apapun” dan melakukan upaya lebih untuk membantu sekolah mencapai tujuan; 5) penetapan pekerjaan atau tugas yang menantang; 6) Kepala Madrasah bertindak jujur, dapat dipercaya, loyal, dan mengutamakan kepentingan anggotanya; serta 7) Kepala Madrasah bersikap terbuka terhadap kesalahan yang dilakukan anggotanya.
2. Guru-guru di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Cimahi Utara memiliki motivasi yang sangat baik dalam bekerja. Indikator dan sub indikator dari motivasi kerja guru berada pada kategori sangat baik. Guru-guru di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Cimahi Utara memiliki kesadaran tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan bekerja keras pada setiap tugas yang diberikan. Guru-guru juga memiliki dorongan atau keinginan yang sangat baik untuk maju, sukses, unggul, dan mencapai target dalam pekerjaannya. Selain itu, guru-guru juga memiliki keinginan untuk meningkatkan keterampilan diri, mandiri dalam berkeja, dan menyukai tantangan dalam pekerjaannya.

3. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, diperoleh simpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan spiritual Kepala Madrasah terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Cimahi Utara. Hubungan antara kepemimpinan spiritual Kepala Madrasah dengan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Se Kecamatan Cimahi Utara berada pada kategori yang cukup kuat. Setiap peningkatan yang terjadi pada kepemimpinan spiritual yang dijalankan oleh Kepala Madrasah akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Cimahi Utara.

5.2. Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada rumusan implikasi yang dapat disampaikan mengenai kepemimpinan spiritual untuk mempertahankan motivasi kerja. Spiritualitas adalah sesuatu yang berhubungan dengan hati nurani manusia yang membuatnya mampu memahami dan memaknai pengalaman dalam hidupnya. Orang yang memiliki spiritualitas tinggi adalah orang yang mampu memaknai setiap peristiwa dalam hidupnya bahkan penderitaan yang dialaminya dengan sikap yang baik dan berpikir positif. Menurut Fry (dalam Kawiana, 2019, hlm. 9) kesejahteraan spiritualitas dapat diperoleh jika pemimpin mampu menciptakan keadaan yang membuat anggota organisasinya merasa terpenggil dan merasa memiliki makna dalam kehidupannya.

Spiritualitas dalam diri seorang pemimpin akan tumbuh ketika ia memiliki kesadaran diri dalam arti mengetahui hal yang menjadi nilai dalam hidupnya, mampu mengambil manfaat dan makna dari pengalamannya, serta memiliki dan berpegang teguh pada keyakinannya. Visi, harapan, kepedulian, dorongan, dan panggilan hidup akan muncul dalam diri ketika spiritualitas tumbuh dan berkembang. Pemimpin akan mampu membentuk nilai, sikap, dan kebiasaan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain.

Upaya mempertahankan motivasi kerja guru oleh Kepala Madrasah dapat dilakukan dengan memperkuat rasa kesatuan kelompok, saling

berbagi risiko, pemberian tugas yang memunculkan rasa tertantang dalam diri, mendengarkan dan memberi perhatian terhadap kebutuhan guru. Pemimpin memiliki fungsi yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja. Melalui fungsi tugas, Kepala Madrasah memberikan penugasan yang dapat merangsang berkembang potensi dan kemampuan guru, serta meningkatkan kualitas guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Melalui fungsi pemeliharaan, Kepala Madrasah memantau kinerja guru terhadap tugas yang diberikan dan mendorong guru untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

5.3. Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat saran atau masukan dari peneliti yang dapat dijadikan pertimbangan untuk perbaikan yang lebih baik.

1. Motivasi kerja guru memiliki sedikit kekurangan dalam hal prestasi. Meskipun prestasi digolongkan sangat baik, prestasi merupakan indikator terendah dalam motivasi kerja. Kepala Madrasah perlu melakukan strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan dorongan atau keinginan guru untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Strategi yang dapat dilakukan oleh Kepala Madrasah, yaitu dengan mengidentifikasi hal-hal yang berhubungan dengan prestasi kerja guru. Kegiatan ini dilakukan dengan pengamatan Kepala Madrasah terhadap pekerjaan guru, kondisi lingkungan kerja, dan kekompakan antarguru. Setelah itu, Kepala Madrasah dapat mencatat keunggulan yang dimiliki sekolah yang menjadi faktor pendorong prestasi guru. Kemudian, Kepala Madrasah melakukan *focus group discussion* (FDG) dengan para guru untuk merencanakan kegiatan atau pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan guru sehingga prestasi guru dalam bekerja dapat meningkat.
2. Selain saran atau masukan untuk Kepala Madrasah, terdapat saran untuk peneliti selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih mendalami dan memahami variabel yang akan diteliti. Peneliti perlu memperbanyak bacaan referensi mengenai variabel yang akan

diteliti, baik melalui buku ataupun penelitian sebelumnya. Hal tersebut bermanfaat dalam penulisan temuan dan pembahasan penelitian sehingga lebih mudah dibaca, dipahami, dan dimengerti. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain yang memengaruhi maupun yang dipengaruhi, seperti pengaruh kepemimpinan profetik terhadap motivasi kerja, ataupun pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja.