

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan:

1. *Ethical Leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap *school culture* Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara sebesar 45,00%.
2. *Teacher capacity building* berpengaruh secara signifikan terhadap *school culture* Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara sebesar 66,90%.
3. *Ethical leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara sebesar 33,00%.
4. *Teacher capacity building* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara sebesar 59,80%.
5. *School culture* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara sebesar 37,50%.
6. *Ethical leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara melalui *school culture* sebesar 61,40%.
7. *Teacher capacity building* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara melalui *school culture* sebesar 65,60%.
8. *Ethical leadership, teacher capacity building, school culture* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara sebesar 68,00%.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Implikasi dari hasil penelitian ini secara teoritis memberikan pemahaman dan wawasan pengetahuan bahwa variabel *ethical leadership*, *teacher capacity building* dan *school culture* secara nyata dapat meningkatkan kinerja guru.

2. Implikasi Praktis

a) Pengaruh *ethical leadership* terhadap *school culture*.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh *ethical leadership* terhadap *school culture* adalah sebesar 45,00%. Temuan penelitian ini berimplikasi bahwa upaya meningkatkan *school culture* guru dapat dilakukan dengan meningkatkan *ethical leadership* dikalangan guru Madrasah Tsanawiyah.

Terdapat cara yang dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan *ethical leadership* dilakukan dengan menciptakan budaya madrasah yang sehat dan berkelanjutan. Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *ethical leadership* antara lain:

- 1) Pendidikan dan pelatihan yaitu: menyediakan pelatihan formal tentang etika dan kepemimpinan untuk semua level manajemen serta mengadakan workshop dan seminar yang berfokus pada kasus-kasus etika nyata.
- 2) Contoh dari atasan yaitu: Kepala Madrasah harus menjadi teladan dalam hal etika, tindakan harus sesuai dengan nilai-nilai etika yang dipromosikan. serta mendorong transparansi dalam komunikasi untuk membangun kepercayaan dan integritas.
- 3) Kebijakan dan prosedur yang jelas yaitu: mengembangkan dan menerapkan kode etik yang jelas dan dapat dipahami oleh semua anggota organisasi serta menciptakan sistem yang aman dan anonim bagi karyawan untuk melaporkan pelanggaran etika,
- 4) Evaluasi dan akuntabilitas yaitu: melakukan evaluasi berkala terhadap kepatuhan etika dalam organisasi serta menegakkan tindakan disipliner yang adil dan konsisten terhadap pelanggaran etika.
- 5) Budaya organisasi yaitu: menanamkan nilai-nilai etika dalam visi dan misi organisasi, serta memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan perilaku etis.

- 6) Keterlibatan guru yaitu: mengajak guru berpartisipasi dalam pengembangan kebijakan etika, serta membangun mekanisme *feedback* untuk terus memperbaiki praktik etika di tempat kerja.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini, organisasi dapat meningkatkan kepemimpinan yang etis, menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, transparan, dan bertanggung jawab.

b) Pengaruh *teacher capacity building* terhadap *school culture*.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh *teacher capacity building* terhadap *school culture* adalah sebesar 66,90%. Temuan penelitian ini berimplikasi bahwa upaya meningkatkan *school culture* guru dapat dilakukan dengan meningkatkan *teacher capacity building* dikalangan guru Madrasah Tsanawiyah.

Terdapat cara yang dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan *teacher capacity building* dilakukan dengan menciptakan budaya madrasah yang sehat dan berkelanjutan. Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *teacher capacity building* yaitu guru selalu berlatih untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui berbagai aktivitas seperti membaca buku pendidikan, mengikuti pelatihan/workshop. Selanjutnya apabila ingin mengajar, maka usahakan agar selalu menyiapkan perangkat pembelajaran dengan dan bersikap tenang dan jangan tegang dalam mengajar. Sebab jika seorang guru merasa tegang ketika mengajar hanya akan memicu adrenalin yang membuat otak juga menjadi tegang sehingga sulit untuk berpikir. Apabila ketegangan itu terjadi pada saat guru mengajar, maka akan sulit bagi seseorang guru untuk mengembangkan kemampuannya dan skillnya secara maksimal.

Jangan terlalu banyak berfikir sehingga bingung untuk berbuat. Hal yang sering menjadi kesalahan besar yang dilakukan oleh seorang yang ingin mengajar adalah banyak berfikir serta mempertimbangkan terhadap apa yang ingin dilakukan. Akhirnya disebabkan banyak pertimbangan maka seseorang bingung untuk memutuskan apa yang ingin dilakukan. Karena itu, Lakukan saja dengan penuh percaya diri bahwa itulah yang terbaik yang bisa kita berikan. Selesai mengajar, barulah guru berpikir dan melakukan review tentang apa yang telah

dilakukan, mana yang sudah baik dan di sisi mana yang perlu ada perbaikan dalam proses belajar mengajar.

Melakukan komunikasi dan interaksi dengan kepala madrasah, rekan sejawat, dan pengawas madrasah. Komunikasi dan interaksi ini menjadi penting untuk dilakukan seorang guru dalam menambah wawasan keilmuannya dan juga dalam penyelesaian masalah yang dihadapi dalam pembelajaran. Melalui komunikasi dan interaksi ini diharapkan profesionalitas guru dapat meningkatkan.

Membangun kapasitas tidaklah mudah dan perlu latihan dan pembiasaan yang dilakukan secara terus menerus, sehingga guru memiliki kompetensi yang optimal untuk dapat mengajar dengan baik. Guru yang profesional agar tergambar dari setiap prilakunya khususnya dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai guru. Hal inilah yang hendaknya terus dibina oleh kepala madrasah maupun pengawas madrasah dari waktu ke waktu melalui kegiatan supervisi secara berkala dan terprogram serta kegiatan pelatihan.

c) Pengaruh *ethical leadership* terhadap kinerja guru.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh *ethical leadership* secara langsung terhadap kinerja guru sebesar 33,00%. Temuan penelitian ini berimplikasi bahwa upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan *ethical leadership* dikalangan para guru madrasah tsanawiyah.

Terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan *ethical leadership* dalam rangka untuk mewujudkan kinerja guru diantaranya:

- 1) Pendidikan dan pelatihan yaitu: menyediakan pelatihan formal tentang etika dan kepemimpinan untuk semua level manajemen, serta mengadakan workshop dan seminar yang berfokus pada kasus-kasus etika nyata,
- 2) Teladan dari kepemimpinan Kepala Madrasah yaitu: Kepala Madrasah menunjukkan integritas dalam setiap tindakan mereka, menjadi panutan bagi guru dan staf lainnya, serta menciptakan budaya komunikasi terbuka di mana guru merasa nyaman untuk berbicara tentang masalah etika tanpa takut akan sanksi atau denda.
- 3) Kebijakan dan prosedur yang jelas yaitu: mengembangkan dan menerapkan kode etik yang spesifik untuk guru, yang mencakup perilaku

profesional, hubungan dengan siswa, dan tanggung jawab terhadap sesama rekan kerja serta membangun sistem yang memungkinkan guru untuk melaporkan pelanggaran etika secara anonim dan aman.

- 4) Evaluasi dan akuntabilitas yaitu: menyertakan komponen evaluasi etika dalam penilaian kinerja guru untuk memastikan bahwa perilaku etis dinilai dan diakui serta menegakkan tindakan disipliner yang adil dan konsisten terhadap pelanggaran etika, tanpa memandang jabatan atau senioritas.
- 5) Pengembangan budaya madrasah yang positif yaitu mengintegrasikan nilai-nilai etika dalam visi dan misi madrasah serta dalam tujuan pembelajaran serta memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kepemimpinan etis dan perilaku etis dalam pekerjaan.
- 6) Keterlibatan guru dan komunitas yaitu: melibatkan guru dalam proses pengembangan kebijakan madrasah yang terkait dengan etika dan profesionalisme serta mendorong keterlibatan komunitas dan orang tua dalam upaya mempromosikan lingkungan belajar yang etis.
- 7) Penggunaan teknologi yaitu: mengembangkan dan menyediakan modul pelatihan *online* yang berfokus pada etika profesi bagi guru serta menggunakan teknologi untuk memantau kinerja dan kepatuhan etika serta untuk mengumpulkan feedback dari guru dan siswa.
- 8) Pendekatan holistik yaitu: mengintegrasikan pendidikan karakter dalam kurikulum untuk membantu siswa dan guru memahami dan menerapkan nilai-nilai etika dalam kehidupan sehari-hari, serta menggunakan pendekatan restoratif dalam menyelesaikan konflik dan masalah etika, yang berfokus pada pemulihan hubungan dan pembelajaran dari kesalahan.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, madrasah dapat membangun budaya kepemimpinan yang etis, yang tidak hanya meningkatkan kinerja guru tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif dan inspiratif bagi siswa.

d) Pengaruh *teacher capacity building* terhadap kinerja guru.

Temuan penelitian menunjukkan *teacher capacity building* berpengaruh sebesar 59,80% terhadap kinerja guru. Temuan penelitian ini berimplikasi bahwa

upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan *teacher capacity building* dikalangan para guru madrasah tsanawiyah.

Terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan *teacher capacity building* dalam rangka untuk mewujudkan kinerja guru diantaranya:

- 1) Pengembangan profesional berkelanjutan yaitu: menyediakan pelatihan dan workshop secara berkala yang relevan dengan kebutuhan guru, seperti strategi pengajaran terbaru, teknologi pendidikan, dan manajemen kelas serta mendorong guru untuk mengikuti program sertifikasi tambahan yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru.
- 2) *Mentoring* dan *coaching* yaitu: menerapkan program mentoring di mana guru yang lebih berpengalaman membimbing guru yang baru atau yang membutuhkan dukungan tambahan, serta menyediakan layanan coaching personal untuk membantu guru mengembangkan keterampilan spesifik yang dibutuhkan.
- 3) Kolaborasi dan pembelajaran bersama yaitu: membentuk komunitas praktik di mana guru dapat berbagi pengetahuan, pengalaman, dan sumber daya serta mendorong kolaborasi antar madrasah untuk berbagi praktik terbaik dan inovasi dalam pengajaran.
- 4) Akses ke sumber daya dan teknologi yaitu: menyediakan akses ke perpustakaan dan sumber daya online yang dapat membantu guru dalam pengajaran dan pengembangan profesional, serta mengintegrasikan teknologi dalam pengajaran dan pembelajaran, serta memberikan pelatihan kepada guru tentang cara memanfaatkan teknologi tersebut.
- 5) Penghargaan dan pengakuan yaitu: memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja luar biasa dan kontribusi signifikan dalam pengajaran, serta mengakui prestasi dan inovasi guru secara publik untuk meningkatkan motivasi dan moral.
- 6) Peningkatan kualifikasi akademik yaitu: memberikan dukungan, baik dalam bentuk beasiswa maupun cuti belajar, bagi guru yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi serta mendorong

guru untuk terlibat dalam program magang atau penelitian untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru.

- 7) Evaluasi dan umpan balik yaitu: melakukan evaluasi kinerja secara teratur untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menggunakan survei dan mekanisme *feedback* dari siswa, orang tua, dan rekan kerja untuk mendapatkan perspektif tentang kinerja guru.
- 8) Lingkungan kerja yang mendukung yaitu: menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi guru untuk mengurangi stres dan *burnout* serta menyediakan fasilitas dan sarana yang memadai untuk mendukung proses pengajaran, seperti ruang kelas yang nyaman dan peralatan pengajaran yang memadai,
- 9) Pengembangan kurikulum yang relevan yaitu: mengembangkan kurikulum yang berbasis kompetensi dan relevan dengan kebutuhan zaman, sehingga guru dapat memberikan pengajaran yang lebih efektif, serta mendorong inovasi dalam metode pengajaran dan pembelajaran untuk membuat proses belajar mengajar lebih menarik dan efektif.
- 10) Keterlibatan dalam pengambilan yaitu: melibatkan guru dalam proses pengembangan kebijakan madrasah untuk memastikan bahwa kebijakan yang dibuat sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi guru serta membentuk forum diskusi di mana guru dapat memberikan masukan dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan proses belajar mengajar.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, Kepala Madrasah dapat meningkatkan kapasitas guru secara signifikan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja guru dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

e) Pengaruh *school culture* terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *school culture* berpengaruh langsung sebesar 37,50% terhadap kinerja guru. Temuan penelitian ini berimplikasi bahwa upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan *school culture* dikalangan guru.

Terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan *school culture* dalam rangka untuk mewujudkan kinerja guru diantaranya:

- 1) Pengembangan visi dan misi yang jelas yaitu: mengembangkan visi dan misi yang jelas dan inspiratif yang mencerminkan nilai-nilai inti madrasah dan tujuan bersama serta secara rutin mengomunikasikan visi dan misi kepada seluruh komunitas madrasah, termasuk guru, siswa, dan orang tua,
- 2) Kepemimpinan yang kuat dan etis yaitu: Kepala Madrasah harus menunjukkan kepemimpinan yang kuat dan etis, menjadi teladan dalam perilaku dan keputusannya, serta memastikan bahwa proses pengambilan keputusan dilakukan secara transparan dan melibatkan berbagai pihak terkait.
- 3) kolaborasi dan partisipasi yaitu: mendorong pembentukan komunitas praktik di mana guru dapat berbagi pengalaman dan praktik terbaik, serta melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengajaran, kurikulum, dan kebijakan madrasah.
- 4) penghargaan dan pengakuan yaitu: memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja luar biasa dan kontribusi signifikan serta mengakui pencapaian dan kontribusi guru secara publik, misalnya dalam pertemuan madrasah atau melalui buletin madrasah.
- 5) peningkatan kesejahteraan guru yaitu: menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi untuk mengurangi stres dan kelelahan, serta menyediakan akses ke dukungan emosional dan layanan konseling bagi guru yang membutuhkannya.
- 6) lingkungan belajar yang positif yaitu: menyediakan fasilitas dan sumber daya yang memadai untuk mendukung proses belajar mengajar serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung bagi guru dan siswa.
- 7) pengembangan profesional berkelanjutan yaitu: menyediakan pelatihan dan workshop yang relevan secara berkala untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru, serta mendorong guru untuk terus belajar dan mengembangkan diri melalui program pengembangan profesional.

- 8) Budaya keterbukaan dan komunikasi yaitu: mendorong komunikasi terbuka antara guru, siswa, dan orang tua untuk membangun kepercayaan dan hubungan yang positif serta membangun mekanisme untuk menerima dan menanggapi umpan balik dari seluruh komunitas madrasah.
- 9) Inovasi dan kreativitas yaitu mendorong dan mendukung inovasi dalam metode pengajaran dan pembelajaran, serta menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan eksperimen dalam pengajaran.
- 10) Pembinaan karakter dan nilai yaitu mengintegrasikan pendidikan karakter dalam kurikulum untuk menanamkan nilai-nilai positif pada siswa dan guru serta mengadakan kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan karakter dan keterampilan sosial.
- 11) Keterlibatan orang tua dan komunitas yaitu: membangun kemitraan yang kuat dengan orang tua untuk mendukung pembelajaran dan perkembangan siswa serta mendorong keterlibatan komunitas dalam kegiatan madrasah untuk memperkuat hubungan antara madrasah dan lingkungan sekitar.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, madrasah dapat menciptakan budaya yang positif dan mendukung, yang akan meningkatkan kinerja guru dan menghasilkan lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa.

f) Pengaruh *ethical leadership* terhadap kinerja guru melalui *school culture*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *ethical leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara melalui *school culture* sebesar 61,40%.

Terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan pengaruh *ethical leadership* terhadap kinerja guru melalui *school culture* antara lain:

- 1) Membuat visi dan misi yang jelas, dalam hal ini kepala madrasah mengembangkan visi dan misi yang mengedepankan nilai-nilai etika dan moral. Visi dan misi ini harus disosialisasikan dan diinternalisasikan oleh seluruh anggota madrasah, termasuk guru, sehingga menjadi panduan dalam setiap tindakan dan keputusan.

- 2) Menjadi teladan dalam berperilaku, dalam hal ini kepala madrasah harus menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai etika. Dengan menunjukkan integritas, kejujuran, dan keadilan dalam setiap tindakan, pemimpin dapat memberikan contoh nyata bagi guru dan staf lainnya.
- 3) Mengembangkan program pelatihan dan pengembangan, dalam hal ini kepala madrasah menyelenggarakan program pelatihan yang fokus pada pengembangan kompetensi etika bagi guru. Pelatihan ini dapat mencakup topik-topik seperti integritas profesional, pengambilan keputusan etis, dan tanggung jawab sosial.
- 4) Menciptakan lingkungan yang mendukung: dalam hal ini kepala madrasah membangun lingkungan madrasah yang menghargai kerjasama, rasa saling percaya, dan dukungan. Lingkungan yang positif ini akan membantu guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan etika yang tinggi.
- 5) Menerapkan kebijakan dan prosedur yang etis dalam hal ini kepala madrasah mengembangkan dan menerapkan kebijakan serta prosedur yang mendukung praktik-praktik etis. Hal ini termasuk kebijakan mengenai penghargaan dan sanksi, penanganan keluhan, dan transparansi dalam pengambilan keputusan.
- 6) Melakukan evaluasi dan *feedback* secara teratur, dalam hal ini kepala madrasah melakukan evaluasi kinerja secara berkala dengan fokus pada aspek etika dan profesionalisme. Memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung guru dalam mengembangkan kompetensi etis.
- 7) Mendorong keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, dalam hal ini kepala madrasah melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan madrasah. Ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab mereka terhadap implementasi nilai-nilai etika madrasah.
- 8) Membangun komunitas pembelajar, dalam hal ini kepala madrasah mendorong guru untuk berkolaborasi dan berbagi praktik terbaik dalam pembelajaran dan pengelolaan kelas yang etis. Diskusi dan refleksi bersama ini dapat memperkuat budaya madrasah yang mendukung etika.

g) Pengaruh *teacher capacity building* terhadap kinerja guru melalui *school culture*.

Hasil penelitian menunjukkan *teacher capacity building* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara melalui *school culture* sebesar 65,60%.

Terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan pengaruh *teacher capacity building* terhadap kinerja guru *school culture* antara lain:

- 1) Membangun budaya kolaboratif, dalam hal ini kepala madrasah mendorong kolaborasi antar guru melalui tim kerja, kelompok belajar, dan komunitas praktik. Ini memungkinkan guru untuk berbagi pengalaman, saling mendukung, dan belajar dari satu sama lain.
- 2) Menyediakan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, dalam hal ini kepala madrasah menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan guru. Pelatihan ini bisa mencakup metode pengajaran terbaru, penggunaan teknologi pendidikan, dan strategi manajemen kelas yang efektif.
- 3) Menerapkan sistem mentor dan coaching, dalam hal ini kepala madrasah membangun program mentoring dan coaching di mana guru yang lebih berpengalaman membimbing guru yang baru atau yang membutuhkan dukungan. Ini membantu transfer pengetahuan dan keterampilan secara langsung dan personal.
- 4) Menghargai dan mengakui prestasi guru, dalam hal ini kepala madrasah menciptakan budaya penghargaan dan pengakuan untuk prestasi dan kontribusi guru. Ini bisa dilakukan melalui penghargaan formal, sertifikat, atau sekadar pengakuan publik dalam rapat atau acara madrasah.
- 5) Menyediakan sumber daya yang memadai, dalam hal ini kepala madrasah memastikan guru memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan, seperti bahan ajar, teknologi, dan dukungan administratif. Sumber daya yang memadai membantu guru untuk lebih fokus pada pengajaran dan pengembangan profesional guru.

- 6) Mendorong inovasi dan eksperimen, dalam hal ini kepala madrasah menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan eksperimen dalam pengajaran. Ini bisa dilakukan dengan memberikan kebebasan kepada guru untuk mencoba metode pengajaran baru dan menilai efektivitasnya.
- 7) Membangun lingkungan belajar yang positif, dalam hal ini kepala madrasah mengembangkan lingkungan belajar yang positif dan inklusif di mana setiap guru merasa didukung dan dihargai. Ini termasuk menjaga komunikasi yang terbuka dan transparan serta membangun hubungan yang sehat antara semua anggota madrasah.
- 8) Menyediakan waktu untuk refleksi dan pembelajaran, dalam hal ini kepala madrasah Memberikan waktu dan kesempatan bagi guru untuk melakukan refleksi terhadap praktik pengajaran mereka dan belajar dari pengalaman. Ini bisa dilakukan melalui sesi refleksi rutin atau kelompok diskusi.
- 9) Mendorong keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, dalam hal ini kepala madrasah melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi pengajaran dan pembelajaran. Ini membuat guru merasa memiliki peran penting dalam pengembangan madrasah dan meningkatkan komitmen mereka terhadap implementasi perubahan.
- 10) Membangun jaringan dan kemitraan, dalam hal ini kepala madrasah membangun jaringan dan kemitraan dengan lembaga pendidikan lain, organisasi profesi, dan universitas untuk memberikan kesempatan lebih banyak bagi pengembangan profesional guru.

h) Pengaruh *ethical leadership teacher capacity building* dan *school culture* terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *ethical leadership*, *teacher capacity building*, *school culture* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara sebesar 68,00%.

Terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan pengaruh *ethical leadership*, *teacher capacity building*, dan *school culture* terhadap kinerja guru antara lain:

- 1) Menetapkan visi dan misi yang etis, dalam hal ini kepala madrasah menetapkan visi dan misi yang menekankan pentingnya nilai-nilai etika dan moral. Visi dan misi ini harus dikomunikasikan dengan jelas kepada seluruh anggota madrasah.
- 2) Menjadi teladan dalam etika, dalam hal ini kepala madrasah harus menunjukkan integritas, keadilan, dan kejujuran dalam setiap tindakan. Dengan menjadi teladan, pemimpin dapat menginspirasi guru untuk menerapkan nilai-nilai etika dalam pekerjaan mereka.
- 3) Menciptakan kebijakan dan prosedur yang adil, dalam hal ini kepala madrasah menerapkan kebijakan dan prosedur yang mendukung praktik etis harus diterapkan secara konsisten. Ini termasuk sistem penghargaan dan sanksi yang adil serta mekanisme penanganan keluhan yang transparan.
- 4) Membangun lingkungan kolaboratif, dalam hal ini kepala madrasah mendorong kerjasama antar guru melalui tim kerja, kelompok belajar, dan komunitas praktik. Ini memungkinkan guru untuk saling mendukung dan belajar dari satu sama lain.
- 5) Mendorong inovasi dan kreativitas, dalam hal ini kepala madrasah menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan eksperimen dalam pengajaran. Guru diberikan kebebasan untuk mencoba metode pengajaran baru dan mengevaluasi efektivitasnya.

C. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan kajian implikasi disarankan kepada beberapa pihak yang terkait dengan penelitian, sebagai berikut:

1. Kementrian Agama.

Untuk meningkatkan kinerja guru, kepada Kementrian Agama terkhusus Kepala Seksi Pendidikan Madrasah disarankan untuk secara berkelanjutan melatih para guru melalui seminar-seminar maupun pelatihan-pelatihan, meningkatkan pengawasan tugas guru melalui pemberdayaan para pengawas madrasah.

2. Kepala Madrasah Tsanawiyah.

Kepala Madrasah Tsanawiyah menjadi motor penggerak dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan cara memberikan strategi yang sesuai dalam merangsang kinerja guru menjadi lebih baik antara lain melalui pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi dan penghargaan.

3. Kepada Guru.

Untuk memperbaiki kinerja guru disarankan untuk mengevaluasi terkait pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya secara terus menerus dan berkelanjutan. Selain itu disarankan kepada guru untuk berkeinginan melatih kemampuan terkait tugas dan fungsinya, untuk mendapatkan hasil yang lebih baik di masa yang akan datang. Untuk meningkatkan profesionalitas melalui peningkatan kemampuan, menumbuhkan keyakinan positif diri, berkolaborasi dengan tingkat rekan sejawat dan turut aktif melalui kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Sedangkan untuk meningkatkan motivasi kerjanya, kepada guru disarankan untuk bersedia terlibat dalam memperbaiki kondisi kerja di madrasah. Selain itu, kepada guru juga disarankan untuk bersedia memanfaatkan sebaik-baiknya sarana mengajar yang ada di madrasah.