

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun kultur organisasi ternyata membawa perubahan pada MA NU Hasan Muchyi Kapurejo Pagu Kediri. Hal ini dibuktikan melalui visi dan misi sekolah yang baik, program-program yang direncanakan dan dilaksanakan berjalan dengan baik, norma-norma yang di terapkan di MA NU Hasan Muchyi Kapurejo Pagu Kediri mengandung norma Islami yang menjadikan MA NU Hasan Muchyi Kapurejo Pagu Kediri terlihat unggul, menyusun sebuah forum dalam pemecahan masalah yang terstruktur yakni rapat rutin *managemet* dan kepala sekolah dan dewan guru, menggunakan slogan yang menjadi cita-cita MA NU Hasan Muchyi Kapurejo Pagu Kediri "*Bertaqwa, Berakhlak Mulia, Berprestasi, Siap Memimpin*", memajang simbol-simbol yang mencirikan nuansa Islami di lingkungan sekolah baik ruang guru, ruang kelas, maupun koridor sekolah juga menambah kental kultur organisasi di MA NU Hasan Muchyi Kapurejo Pagu Kediri, menggunakan kata-kata atau ungkapan motivasi, kerjasama dan tanggungjawab antara satu dengan lainnya. Sehingga, dalam pelaksanaan KBM di MA NU Hasan Muchyi Kapurejo Pagu Kediri terbukti berjalan dengan sebagaimana mestinya dengan ada ataupun tidaknya kepala sekolah. Kepemimpinan transformasional kepala MA NU Hasan Muchyi Kapurejo Pagu Kediri juga ditandai dengan beberapa pengaruh yang baik, motibvator yang baik, menstimulus intelektual *stakeholders* dengan baik dan mendukung bawahan dengan baik.
2. Kepala MA NU Hasan Muchyi Kapurejo Pagu Kediri berusaha untuk semaksimal mungkin dalam meng-*upgrade* setiap sikap yang ia miliki untuk dapat menjadi sebenar-benarnya pemimpin transformasional dengan beberapa usahanya seperti melakukan kordinasi tanpa henti dengan cara mengayomi masyarakat sekolah dengan sebagaimana mestinya, menciptakan strategi dan program dengan kreatif, kritis terhadap hal yang dapat memecah tujuan organisasi, menjalin komunikasi dan kerjasama baik terhadap *stakeholders*.
3. Dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak terlepas dari faktor pendukung dan penghambat dalam membangun kultur organisasi, hal ini

tampak pada faktor pendukung yang dimiliki oleh kepala sekolah yaitu kemampuan kepala sekolah dalam mengkonsep program, melaksanakan program dan membina hubungan kerjasama baik dengan guru maupun masyarakat dan faktor penghambat yang amat menonjol terdapat beberapa guru yang kesadaran diri masih belum terlihat dan masih ada *stakeholders* yang membawa sifat buruk dari instansi yang lama.

## **B. Saran**

1. Dalam membangun kultur organisasi, kepala sekolah sudah baik. Mungkin perlu semangat dari semua *stakeholders* untuk meningkatkan kerja sama dan komunikasi yang lebih intensif dan berkesinambungan, karena di sini seluruh tenaga pendidik dan kependidikan merupakan mitra kerja dalam sebuah organisasi yaitu lembaga pendidikan.
2. Dalam meningkatkan kedisiplinan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan, kepala sekolah sebaiknya terus memotivasi agar kesadaran diri dapat terus bertambah.
3. Kepada guru dan tenaga kependidikan lain, sebaiknya senantiasa berprasangka baik terhadap siapa pun. Karena hal ini dapat menghindarkan dari silang pendapat antara satu dan lainnya. Berprasangka baik juga merupakan ciri dari sebuah kultur yang kuat pada sebuah organisasi, karena tanpa prasangka baik terhadap orang lain maka organisasi tidak akan kuat. Kultur organisasi yang unggul adalah kultur yang menciptakan individu-individu berprasangka baik sehingga kultur organisasi menjadi kultur yang positif dan menjadikan organisasi tersebut lebih kuat.