

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan:

1. Profesionalitas ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja ( $X_3$ ) guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara sebesar 45,00%.
2. Iklim organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja ( $X_3$ ) guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara sebesar 66,90%.
3. Profesionalitas ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ( $X_4$ ) Profesionalitas ( $X_1$ ) sebesar 33,00%.
4. Iklim organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ( $X_4$ ) Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara sebesar 59,80%.
5. Motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ( $X_4$ ) Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara sebesar 37,50%.
6. Profesionalitas ( $X_1$ ) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru ( $X_4$ ) Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara melalui motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 61,40%.
7. Iklim organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru ( $X_4$ ) Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara melalui motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 65,60%.

#### **B. Implikasi**

##### **1. Implikasi Teoritis**

Implikasi dari hasil penelitian ini secara teoritis memberikan pemahaman dan wawasan pengetahuan bahwa variabel profesionalitas, iklim organisasi dan motivasi kerja secara nyata dapat meningkatkan kinerja guru.

## 2. Implikasi Praktis

- a. Profesionalitas (X1) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja (X3) guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara sebesar 45,00%.

Peningkatan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara dapat memberikan dorongan yang signifikan terhadap motivasi kerja mereka. Ketika guru merasa lebih profesional, mereka lebih cenderung memiliki dedikasi dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Profesionalitas yang mencakup kompetensi, etika, dan tanggung jawab kerja dapat menjadi sumber motivasi intrinsik bagi guru.

Pelatihan dan pengembangan profesionalitas yang berkelanjutan sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja guru. Investasi dalam pelatihan keterampilan mengajar, manajemen kelas, dan pengembangan pribadi akan menghasilkan tenaga pengajar yang lebih termotivasi. Dengan demikian, sekolah perlu menyediakan program pelatihan rutin yang relevan dengan kebutuhan guru.

Kepala madrasah dan pengawas pendidikan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan profesionalitas guru. Dukungan ini bisa berupa pengakuan atas prestasi, memberikan umpan balik konstruktif, dan menyediakan sumber daya yang diperlukan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memfasilitasi guru untuk mengembangkan profesionalitas mereka secara optimal.

Profesionalitas guru yang tinggi juga berdampak pada persepsi siswa terhadap kualitas pengajaran. Siswa akan lebih menghargai dan termotivasi untuk belajar jika mereka melihat bahwa guru mereka adalah profesional yang kompeten. Ini akan menciptakan siklus positif di mana motivasi guru dan siswa saling memperkuat.

Dengan meningkatkan profesionalitas guru, madrasah dapat menciptakan citra positif di mata masyarakat. Guru yang profesional akan

dianggap sebagai aset berharga oleh orang tua dan masyarakat luas, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan dukungan terhadap lembaga pendidikan. Kepercayaan ini bisa menjadi modal sosial yang penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

- b. Iklim organisasi (X2) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja (X3) guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara sebesar 66,90%.

Iklim organisasi yang positif di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang terbuka, dan hubungan antar guru yang harmonis akan menciptakan suasana yang kondusif untuk bekerja dengan semangat tinggi. Iklim yang positif akan membuat guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugasnya.

Pengelolaan iklim organisasi yang efektif harus menjadi prioritas kepala madrasah. Hal ini termasuk membangun budaya sekolah yang inklusif, adil, dan berbasis pada penghargaan terhadap kerja keras dan prestasi. Kepala madrasah perlu mengembangkan strategi untuk meningkatkan komunikasi internal, memfasilitasi kolaborasi antar guru, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung.

Iklim organisasi yang baik juga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis guru. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang positif akan memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ini akan berdampak langsung pada kesehatan mental dan fisik mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pengajaran.

Meningkatkan iklim organisasi juga berarti memperhatikan kebutuhan dan aspirasi guru. Kepala madrasah perlu mendengarkan masukan dari guru dan mengambil tindakan yang tepat untuk mengatasi

masalah yang dihadapi. Partisipasi aktif guru dalam pengambilan keputusan akan membuat mereka merasa lebih memiliki dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama.

Iklim organisasi yang positif dapat menciptakan loyalitas guru terhadap madrasah. Guru yang merasa nyaman dan dihargai dalam lingkungan kerjanya akan cenderung bertahan lebih lama dan berkontribusi secara berkelanjutan. Hal ini akan mengurangi tingkat turnover guru dan memastikan kontinuitas serta stabilitas dalam proses pendidikan.

c. Profesionalitas (X1) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (X4) sebesar 33,00%.

Peningkatan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Guru yang profesional memiliki kemampuan yang lebih baik dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengelola kelas, dan mengevaluasi kemajuan siswa. Hal ini akan berdampak positif pada hasil belajar siswa.

Madrasah perlu fokus pada program pengembangan profesional yang efektif untuk guru. Ini termasuk pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik guru, dukungan mentor, dan akses ke sumber daya pendidikan terkini. Dengan demikian, guru dapat terus meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka.

Profesionalitas yang tinggi juga mendorong guru untuk melakukan inovasi dalam pembelajaran. Guru yang profesional cenderung lebih kreatif dan terbuka terhadap metode pengajaran baru yang dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran. Hal ini akan membuat proses belajar mengajar menjadi lebih menarik dan relevan bagi siswa.

Kepala madrasah memiliki peran penting dalam memfasilitasi peningkatan profesionalitas guru. Dukungan berupa supervisi yang konstruktif, penyediaan sumber daya, dan pengakuan atas pencapaian guru dapat mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerja. Kepala madrasah harus menjadi pemimpin yang visioner dan inspiratif.

Profesionalitas yang ditunjukkan oleh guru dapat menjadi model bagi siswa. Siswa akan belajar nilai-nilai etika kerja, tanggung jawab, dan komitmen melalui contoh yang diberikan oleh guru mereka. Ini akan menciptakan budaya belajar yang positif di sekolah dan mempersiapkan siswa untuk menjadi individu yang profesional di masa depan.

d. Iklim organisasi (X2) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (X4) Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara sebesar 59,80%.

Iklim organisasi yang positif di Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang mendukung, di mana guru merasa dihargai dan diberdayakan, akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Iklim yang positif meningkatkan semangat dan komitmen guru dalam menjalankan tugasnya.

Untuk menciptakan iklim organisasi yang baik, kepala madrasah harus fokus pada peningkatan komunikasi dan kolaborasi di antara staf. Pengembangan budaya kerja yang inklusif dan berbasis pada saling menghormati dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Guru yang merasa menjadi bagian dari tim yang solid akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Kinerja guru yang baik adalah hasil dari dukungan yang berkelanjutan dari manajemen sekolah. Penyediaan fasilitas yang memadai, sumber daya pembelajaran yang lengkap, dan kondisi kerja yang nyaman sangat penting untuk mendukung kinerja guru. Kepala madrasah

perlu memastikan bahwa guru memiliki semua yang mereka butuhkan untuk berhasil.

Iklm organisasi yang baik juga berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan guru. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang positif akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan risiko kelelahan yang lebih rendah. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran dan interaksi yang lebih baik dengan siswa.

Pengelolaan iklim organisasi yang efektif memerlukan partisipasi aktif dari semua pihak di madrasah. Guru, staf administrasi, dan manajemen perlu bekerja sama untuk menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif. Dengan membangun ikatan yang kuat antar anggota sekolah, madrasah dapat mencapai kinerja yang optimal dan hasil belajar yang lebih baik.

- e. Motivasi kerja (X3) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (X4) Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara sebesar 37,50%.

Peningkatan motivasi kerja pada guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja mereka. Guru yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya, lebih disiplin, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan. Hal ini berimplikasi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan prestasi siswa.

Madrasah perlu menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Ini dapat dilakukan melalui program penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, pemberian insentif finansial dan non-finansial, serta menciptakan peluang pengembangan karir yang jelas. Dengan merasa dihargai dan melihat prospek karir yang baik, guru akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

Kepemimpinan yang inspiratif dan mendukung dari kepala madrasah sangat penting dalam memelihara motivasi kerja guru. Kepala

madrasah perlu memberikan umpan balik yang konstruktif, mendengarkan aspirasi guru, dan memberikan dukungan yang diperlukan. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan motivasi guru secara signifikan.

Kesejahteraan psikologis dan emosional guru juga harus diperhatikan untuk meningkatkan motivasi kerja mereka. Madrasah dapat menyediakan program kesehatan mental, kegiatan rekreasi, dan dukungan sosial yang memadai. Guru yang merasa sejahtera secara emosional akan lebih mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan dan tetap termotivasi.

Motivasi kerja yang tinggi juga berdampak pada hubungan antara guru dan siswa. Guru yang termotivasi akan lebih antusias dalam mengajar, lebih kreatif dalam merancang pembelajaran, dan lebih berempati terhadap kebutuhan siswa. Hal ini akan menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif dan mendorong siswa untuk belajar dengan lebih baik.

- f. Profesionalitas (X1) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru (X4) Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara melalui motivasi kerja (X3) sebesar 61,40%.

Profesionalitas guru yang tinggi akan meningkatkan motivasi kerja mereka, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja. Guru yang profesional memiliki standar etika yang tinggi, keterampilan yang mumpuni, dan dedikasi yang kuat terhadap pekerjaannya. Hal ini membuat mereka lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, yang pada akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa.

Pengembangan profesionalitas guru harus menjadi prioritas utama madrasah. Pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan akan meningkatkan profesionalitas guru. Program pelatihan yang dirancang dengan baik, kesempatan untuk mengikuti seminar dan

workshop, serta akses ke sumber daya pendidikan yang berkualitas akan sangat membantu dalam mencapai tujuan ini.

Kepala madrasah perlu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesionalitas guru. Ini termasuk memberikan dukungan yang diperlukan, menyediakan sumber daya yang memadai, dan menciptakan budaya kerja yang mendorong profesionalitas. Lingkungan kerja yang mendukung akan memotivasi guru untuk terus meningkatkan diri dan kinerja mereka.

Guru yang profesional dan termotivasi akan lebih berinisiatif dalam mencari solusi untuk masalah yang dihadapi dalam pengajaran. Mereka akan lebih proaktif dalam mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan melibatkan diri dalam kegiatan pengembangan kurikulum. Ini akan meningkatkan efektivitas pembelajaran dan kinerja secara keseluruhan.

Profesionalitas yang tinggi juga mempengaruhi persepsi siswa terhadap guru mereka. Siswa akan lebih menghormati dan termotivasi untuk belajar dari guru yang profesional dan berdedikasi. Ini menciptakan lingkungan belajar yang positif dan kondusif, yang mendorong prestasi akademik siswa dan meningkatkan reputasi madrasah di mata masyarakat.

- g. Iklim organisasi (X2) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru (X4) Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara melalui motivasi kerja (X3) sebesar 65,60%.

Iklim organisasi yang positif sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Lingkungan kerja yang mendukung, komunikatif, dan penuh dengan kolaborasi akan membuat guru merasa lebih nyaman dan termotivasi. Ini akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pengajaran mereka.

Kepala madrasah harus fokus pada pengembangan iklim organisasi yang sehat dan inklusif. Ini dapat dilakukan melalui pengembangan budaya kerja yang berbasis pada saling menghargai, transparansi, dan keadilan. Komunikasi yang terbuka dan pengambilan keputusan yang partisipatif akan meningkatkan rasa memiliki dan motivasi kerja guru.

Iklim organisasi yang baik juga berkontribusi pada kesejahteraan psikologis guru. Guru yang merasa didukung dan dihargai akan memiliki kesejahteraan emosional yang lebih baik, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Madrasah dapat menyediakan program dukungan emosional dan kegiatan rekreasi untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guru.

Lingkungan kerja yang positif mendorong inovasi dan kreativitas dalam pengajaran. Guru yang merasa termotivasi dan didukung oleh iklim organisasi yang baik akan lebih berani untuk mencoba metode pengajaran baru dan berinovasi dalam kurikulum. Ini akan meningkatkan efektivitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Iklim organisasi yang mendukung juga meningkatkan loyalitas dan komitmen guru terhadap madrasah. Guru yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya akan lebih cenderung bertahan dan berkontribusi secara berkelanjutan. Ini akan mengurangi tingkat turnover guru, memastikan kontinuitas dalam proses pendidikan, dan meningkatkan reputasi madrasah di masyarakat.

### **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 Kapala 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.