

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajerial Kepala Madrasah Aliyah di Kabupaten Bandung Barat”, maka diperoleh gambaran mengenai masing-masing variabel yang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran umum motivasi kerja Kepala Madrasah Aliyah di Kabupaten Bandung Barat menunjukkan bahwa motivasi kerja termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja Kepala Madrasah Aliyah di Kabupaten Bandung Barat memiliki kondisi yang baik, yang dilihat dari indikator disiplin, semangat kerja, dan ambisi.
2. Gambaran umum kinerja manajerial Kepala Madrasah Aliyah di Kabupaten Bandung Barat menunjukkan bahwa kinerja manajerial termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa Kepala Madrasah Aliyah di Kabupaten Bandung Barat memiliki kinerja manajerial yang baik, yang dilihat dari indikator *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*.
3. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja Kepala Madrasah Aliyah memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja manajerial Kepala Madrasah Aliyah di Kabupaten Bandung Barat. Selain oleh motivasi kerja, kinerja manajerial kepala madrasah dapat dipengaruhi juga oleh faktor lain seperti kemampuan, keterampilan, kepemimpinan, imbalan, persepsi, sikap dan lain lain. Dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, yang artinya bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial Kepala Madrasah Aliyah di Kabupaten Bandung Barat.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja manajerial Kepala Madrasah Aliyah di Kabupaten Bandung Barat, maka diperoleh beberapa implikasi yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, terutama dalam indikator semangat kerja, apabila kepala madrasah tidak memiliki semangat kerja atau memiliki semangat kerja yang kurang baik, maka hal ini berdampak pada pelaksanaan program kerja di madrasah, yaitu tertundanya pelaksanaan program kerja madrasah yang sudah disusun sesuai dengan rencana, tentunya hal ini berimbas pada pelaksanaan program kerja yang lainnya. Tugas-tugas sebagai seorang kepala madrasah terbengkalai karena kurang responnya kepala madrasah dalam melaksanakan segala pekerjaannya. Selain itu, hal yang paling fatal adalah dampak terhadap sumber daya manusia (SDM), yaitu para guru dan staf di madrasah akan tertular menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, karena kepala madrasah tidak memberi atau menularkan semangat kerja. Dampak-dampak yang telah disebutkan, memiliki dampak juga terhadap kegiatan lainnya, dan yang paling utama adalah berdampak terhadap proses pencapaian tujuan madrasah sebagai organisasi pendidikan.
2. Kinerja Manajerial, menyangkut indikator *organizing*, apabila kinerja *organizing* kepala madrasah kurang baik, maka akan muncul dampak dimana para guru dan staf tidak tau apa yang harus dikerjakan karena tugas pokok dan fungsi yang diberikan tidak jelas, adanya kekuasaan yang saling bertubrukan, adanya guru atau staf yang *double job*, kerja sama antar anggota organisasi lemah, pelaksanaan pekerjaan yang tidak efektif dan efisien karena bukan ditangani oleh orang yang tepat atau ahli, dan sebagainya.

C. Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis dan temuan yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi rekomendasi yang bermanfaat. Adapun beberapa rekomendasi yang dapat dikemukakan antara lain sebagai berikut:

1. Menerapkan sistem remunerasi (tunjangan kinerja) bagi kepala madrasah non-Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari madrasah-madrasah swasta yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga dengan adanya sistem remunerasi ini, kepala madrasah diharapkan memiliki motivasi yang tinggi untuk terus meningkatkan kinerjanya.
2. Menyelenggarakan diklat manajerial bagi kepala madrasah secara berkesinambungan. Pengetahuan dan wawasan manajerial menjadi hal mutlak yang harus dimiliki dan dikuasai oleh seorang kepala madrasah, karena kepala madrasah merupakan seorang pemimpin dan manajer yang harus mengelola sumber daya-sumber daya yang dimilikinya dari mulai proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan dengan tepat, efektif dan efisien.
3. Kepala madrasah hendaknya aktif di Kelompok Kerja Madrasah (KKM). Aktif di KKM memiliki banyak manfaat bagi kepala madrasah, KKM menjadi wahana bagi para kepala madrasah untuk dapat meningkatkan profesionalitas kepala madrasah. Aktivitas didalamnya memungkinkan kepala madrasah untuk dapat berdiskusi dan *sharing* terkait pemecahan masalah-masalah yang dihadapi oleh kepala madrasah yang nantinya dapat meningkatkan motivasi dan wawasan kepala madrasah dalam proses peningkatan dan pengembangan mutu madrasah.
4. Meningkatkan motivasi kepala madrasah dengan memberikan ataupun mengikuti *training motivation*. Secara umum, hal ini bertujuan untuk membangun motivasi diri kepala madrasah untuk dapat bekerja dengan pencapaian kinerja terbaik.