

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Bab ini merupakan akhir dari seluruh kajian terhadap permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Oleh karena itu, pada bab ini akan dikemukakan mengenai kesimpulan dari penelitian serta beberapa rekomendasi yang relevan dengan penelitian ini.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yaitu “Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Se-kecamatan Ciwidey Kab. Bandung” telah terbukti dan dapat diterima. Secara lebih rinci hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi pada madrasah yang diteliti menunjukkan kategori sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,38. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Iklim organisasi di Madrasah Aliyah Se-kecamatan Ciwidey Kab. Bandung berada dalam kategori sangat baik.
2. Motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Ciwidey Kab. Bandung berada dalam kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 3,36. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gambaran umum tentang motivasi

kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Ciwidey Kab. Bandung berada dalam kategori sangat baik.

3. Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Ciwidey Kab. Bandung termasuk dalam kategori sedang, koefisien determinasi (KD) diperoleh sebesar 22%. Artinya variabel Y (motivasi kerja guru) tidak hanya tergantung pada Iklim organisasi saja, tetapi juga dipengaruhi faktor lain sebesar 78%. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan motivasi kerja guru seperti ciri-ciri atau karakteristik guru tersebut, jenis dan tingkat kesulitan pekerjaan yang dimiliki guru tersebut dan juga situasi lingkungan kerja yang dimiliki oleh guru tersebut.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Ciwidey, penulis kemukakan beberapa rekomendasi antara lain:

1. Bagi Lembaga Madrasah

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti melihat ada beberapa kondisi madrasah yang harus dipertahankan bahkan harus diperbaiki. Secara keseluruhan hampir semua kondisi yang ada di madrasah telah menunjukkan hasil yang sangat baik, sehingga madrasah hanya perlu mempertahankan keadaan tersebut, baik kepemimpinan yang telah dilakukan oleh kepala madrasah, prosedur pengambilan keputusan dan

penetapan tujuan yang ada di madrasah. Akan tetapi madrasah harus meningkatkan pengendalian baik itu pengendalian secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan kepala madrasah terhadap seluruh kegiatan yang dilakukan oleh guru.

Selain dari pada itu, hal yang harus ditingkatkan kembali di madrasah adalah komunikasi dan interaksi terutama antara guru dengan sesama rekan kerja, juga komunikasi dan interaksi antara guru dengan komite madrasah. Faktor lain yang harus dipertahankan oleh madrasah adalah kedisiplinan, ambisi dan kerja skeras yang dimiliki oleh setiap guru di madrasah. Sedangkan faktor yang harus lebih ditingkatkan adalah semangat kerja dan kompetisi guru dalam melakukan tugasnya. Jadi madrasah harus dapat mencari bagaimana caranya agar guru dapat lebih bersemangat

2. Bagi Guru

Dalam hal menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan menyenangkan, guru merupakan faktor penentu. Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa sikap dan perilaku guru yang harus dipertahankan dan juga sikap dan perilaku guru yang harus diperbaiki atau ditingkatkan. Salah satu yang harus dipertahankan oleh guru adalah kedisiplinan yang ditunjukkan guru dalam melakukan seluruh tugasnya, ambisi yang dimiliki guru dalam melaksanakan pekerjaannya, serta kerja keras yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Adapun sikap dan perilaku guru yang harus diperbaiki atau ditingkatkan adalah komunikasi baik dengan pihak internal terutama dengan sesama rekan kerja maupun dengan pihak eksternal madrasah seperti dengan komite madrasah. Hal lain yang harus guru tingkatkan adalah semangat kerja guru, selain menikmati fasilitas madrasah guru juga harus mencari strategi yang baik dilakukan dalam meningkatkan semangat kerja guru tersebut. Selain dari pada itu, guru juga dituntut untuk meningkatkan kompetisi yang sehat antar guru di madrasah. Dalam melakukan pekerjaan selain proses, hal yang harus diperhatikan adalah hasil dari pekerjaan tersebut. Oleh Karen itu, guru juga dituntut untuk selalu menilai hasil kerja mereka masing-masing sebelum hasil tersebut dinilai oleh atasannya. Selain itu juga guru harus meningkatkan inisiatif dalam melakukan pekerjaannya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, meskipun terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai, tetapi korelasi yang ada menunjukkan masih dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja guru yang mungkin lebih besar tingkat korelasinya. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru.