

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Simpulan akhir dari tesis ini dapat dibuktikan dengan data yang berhasil dikumpulkan melalui wawancara serta pengelolaan data dengan teknik analisis kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Peran motivasi kerja guru yang dilakukan oleh MA Al-Muchlisin dan MA Miftahul Ulum pada intinya sama yaitu yang di gunakan madrasah tersebut lebih pada standar batasan. Karena salah satu indikator mutu pendidikan yaitu pendidik dan tenaga pendidik. Ketika kita memiliki guru-guru yang memiliki motivasi yang tinggi, maka akan lebih baik mutu pendidikan yang dihasilkan sekolah tersebut.
2. Bentuk iklim organisasi sekolah dari MA Al-Muchlisin dan MA Miftahul Ulum yaitu pada Aspek-aspek kekeluargaan sehingga dewan guru nyaman, dan visi, misi, serta sasaran atau tujuan pengembangan sekolah, pelaksanaan program pengembangan sekolah, penerapan sistem pengawasan, serta evaluasi program dan pelaksanaan program yang dilakukan secara konsisten ternyata mampu membentuk iklim organisasi sekolah yang baik

di lingkungan sekolah. Kebersamaan dan keterbukaan antara warga sekolah secara kondusif telah membentuk suasana kerja yang menyenangkan dan bergairah.

3. Strategi kepala madrasah dalam motivasi kerja guru dan iklim organisasi untuk meningkat mutu madrasah pada MA Al-Muchlisin dan MA Miftahul Ulum pada intinya terdapat pada Pelayanan sekolah yang diwujudkan melalui peningkatan kualitas sekolah dalam berbagai bidang. Bidang-bidang yang dijadikan sasaran pengembangan mutu sekolah meliputi peningkatan kualitas pendidikan guru dan siswa, baik pendidikan akademis maupun non-akademis, peningkatan kualitas dan profesionalitas guru serta staf sekolah lainnya, serta peningkatan dan prasarana sarana infrastruktur sekolah dalam bentuk pendidikan sesuai dengan kepentingannya. Apabila sekolah telah menunjukkan sikap pelayanan pendidikan yang baik kepada masyarakat disertai dengan peningkatan prestasi siswa dalam bidang-bidang akademis dan non-akademis, sudah dapat dipastikan bahwa sekolah tersebut telah mengembangkan motivasi kerja dan iklim organisasi yang baik.

4. Kendala kepala Madrasah dalam motivasi kerja guru dan iklim organisasi untuk meningkat mutu madrasah pada MA Al-Muchlisin dan MA Miftahul Ulum pada intinya terdapat kurang fasilitas dan kesejahteraan yang diberikan sehingga guru tidak betah dan sarana dan prasarana kurang memadai, guru merasa kurang puas dengan pemberian gaji yang belum dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, Keinginan dan harapan seluruh karyawan dalam bekerja adalah memperoleh peningkatan pendapatan, penghargaan dan jenjang karir yang lebih tinggi dan guru merasa kurang bersemangat ketika insentif telat turun. Kelelahan dan kebosanan dirasakan oleh para guru karena kurangnya jumlah tenaga kerja.

## **B. Implikasi**

Hasil penelitian ini membawa implikasi bahwa untuk kepala madrasah diperlukan peningkatan motivasi kerja guru dan iklim organisasi meningkatkan mutu madrasah. Upaya-upaya peningkatan yang dapat dilakukan meliputi:

1. Peningkatan motivasi kerja guru adalah meliputi tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, Selalu berusaha untuk memenuhi

kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, dan Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.

2. Peningkatan iklim organisasi adalah meliputi Fisik Sekolah, aspek sosial, sistem sosial dalam organisasi, dan budaya sekolah
3. Peningkatan mutu pendidikan salah satu indikatornya adalah melalui peningkatan Standar Pendidik dan Tenaga.
4. Hambatan-hambatan yang terjadi dalam motivasi kerja guru dan iklim organisasi, sebaiknya segera ditindak lanjuti oleh kepala madrasah. Sebab, hambatan yang dibiarkan dalam motivasi kerja dan iklim organisasi akan menyebabkan tujuan pembelajaran tidak sampai dengan sempurna.

### **C. Saran-saran**

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang dikaitkan dengan fokus penelitian yang memiliki karakteristik terselenggaranya pengelolaan pendidikan yang berintikan transparansi, kontekstual, dan akuntabilitas, maka disampaikan saran-saran sebagai berikut.

1. Motivasi kerja guru dan iklim organisasi bukanlah sebuah pekerjaan yang mudah dan dapat tercipta begitu saja karena Motivasi kerja guru dan iklim organisasi Madrasah merupakan hasil dari suatu proses panjang yang diawali oleh penerapan

komitmen kokoh terhadap pencapaian mutu serta keterbukaan (transparansi) dan akuntabilitas pengelolaan manajemen sekolah. Oleh sebab itu, tahap-tahap perencanaan sekolah merupakan bagian penting dari proses pelibatan warga sekolah serta pengambilan keputusan yang berkaitan dengan proses kinerja guru secara keseluruhan. Pelibatan dan pemberdayaan warga sekolah ini akan mendorong kinerja guru menuju pencapaian kualitas sehingga guru akan dengan suka rela menyumbangkan pemikiran dan kreativitasnya bagi kepentingan meningkatkan mutu madrasah.

2. Pengembangan pembinaan kegiatan-kegiatan keguruan seperti seminar dan pelatihan, rapat bulanan, rapat dengan yayasan hendaknya menjadi sebuah pemikiran serius bagi sekolah dalam Motivasi kerja guru dan iklim organisasi bagi guru. Khususnya kepala madrasah harus selalu memotivasi dan menasihati para dewan guru. Pada kegiatan seminar, pelatihan, rapat ini biasanya guru lebih memiliki peluang rasa menghayati sebagai guru karena sebagai guru biasanya tak memikirkan insentif mereka berapa, akan tetapi yang mereka pikirkan bagaimana peserta didik sebagai generasi penerus menjadi baik.

3. Bagi peneliti yang merasa tertarik pada konteks motivasi kerja guru dan iklim organisasi, diharapkan akan dapat melakukan pengembangan dan perbaikan melalui pencarian variabel-variabel yang lebih determinan dan strategis.