

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasannya pada bab IV, mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan, maka penulis dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan di MTs. Assalam, MTs. Alhikmah dan MTs. Alkhairiyah. Hal tersebut ditunjukkan oleh angka koefisien jalur (p_{31}) sebesar 0,949 dan nilai Sig.=0,000, karena nilai Sig 0,000 < 0,05. Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan adalah 98,6%, sedangkan sisanya sebesar 1,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi kerja.
2. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan di MTs. Assalam, MTs. Alhkmah dan MTs. Alkhairiyah. Hal tersebut ditunjukkan oleh angka koefisien jalur (p_{32}) sebesar 0,550 dan nilai Sig.=0,029, karena

nilai Sig $0,029 < 0,05$. Besarnya pengaruh langsung kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan adalah sebesar 68,06 % dan sisanya sebesar 31,94 %, dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi belajar.

3. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (p_{21}) sebesar 0,812 dan nilai nilai Sig.=0,000, karena nilai Sig.=0,000 $< 0,05$. Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 65,93%, sedangkan sisanya sebesar 34,07% dipengaruhi faktor lain di luar kinerja guru.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap peningkatan mutu pendidikan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} = 8,317$ sedangkan $t_{tabel} = 1,999$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara motivasi kerja melalui kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan. Besarnya pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 19,95% sedangkan sisanya yaitu 80,05 %, dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *intervening* (yaitu, motivasi kerja) berpengaruh secara signifikan

terhadap peningkatan mutu pendidikan di MTs. Assalam, MTs. Alhikmah Cimiung dan MTs. Alkhairiyah Kepandean Ciruas.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja dan kinerja guru terhadap prestasi peningkatan mutu pendidikan di MTs. Assalam, MTs. Alhikmah dan MTs. Alkhairiyah. Hal ini juga diperoleh hasil adanya pengaruh tidak langsung motivasi kerja melalui kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan perlu adanya upaya mendorong para guru untuk lebih giat dan bekerja secara bertanggung jawab dengan meningkatkan motivasi dan kinerjanya masing-masing. Selain itu, agar kinerja guru dapat berjalan dengan baik, perlu ditumbuhkan motivasi kerja pada diri masing-masing guru. Hal tersebut dikarenakan berdasarkan hasil penelitian, kinerja guru baik sebagai variabel bebas maupun sebagai *intervening* variabel memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peningkatan

mutu pendidikan adalah dampak dari motivasi kerja sehingga tumbuhnya kinerja guru.

C. Saran-saran

Berdasarkan simpulan yang dipaparkan di atas, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Guru; seorang guru pada dasarnya adalah sebagai pengajar, yang merupakan penentu utama mutu pendidikan di madrasah perlu adanya motivasi kerja dan kinerjanya, sehingga akan bermuara pada peningkatan mutu pendidikan. Disadari atau tidak bahwa motivasi kerja yang tinggi akan dapat memuat tercapainya kinerja yang memuaskan. Dan kinerja yang memuaskan akan dapat membuahkan adanya mutu pendidikan yang semakin baik.
2. Bagi Kepala Madrasah; sebagai seorang manager perlu mempreluas wawasan pengetahuan dan keterampilan agar dapat berperan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru, disamping itu seorang kepala harus memahami kinerja yang dipersyaratkan bagi seorang guru yang menjadi bawahannya, baik menyangkut perencanaan pembelajaran atau bimbingan, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran atau bimbingan, serta

melaksanakan pembelajaran atau perbaikan dan pengayaan,
maupun program tindak lanjut.