

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerjaguru MTs Negeri di Kabupaten Langkat, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik juga motivasi kerjaguru MTs Negeri di Kabupaten Langkat.
2. Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerjaguru MTs Negeri di Kabupaten Langkat, artinya semakin baik iklim kerja maka semakin baik juga motivasi kerjaguru MTs Negeri di Kabupaten Langkat.
3. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru MTs Negeri di Kabupaten Langkat, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik juga komitmen afektif guru MTs Negeri di Kabupaten Langkat.
4. Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru MTs Negeri di Kabupaten Langkat, artinya semakin baik iklim kerja maka semakin baik juga komitmen afektif guru MTs Negeri di Kabupaten Langkat.
5. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru MTs Negeri di Kabupaten Langkat, artinya semakin baik motivasi kerja maka

semakin baik juga komitmen afektif guru MTs Negeri di Kabupaten Langkat.

5.2 Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian sebagaimana yang telah diuraikan memberi dapat diberikan implikasi sebagai berikut:

1. Dengan diterimanya hipotesis penelitian pertama yakni terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerjaguru MTs Negeri di Kabupaten Langkat, maka perlu ditingkatkan budaya organisasi untuk mengoptimalkan motivasi kerjaguru MTs Negeri di Kabupaten Langkat.

Budaya organisasi adalah sikap dan perilaku guru terhadap aturan dan peraturan yang berlaku dalam lingkungan madrasah. Untuk meningkatkan budaya organisasi, upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kesempatan kepada semua guru untuk melakukan inovasi dalam bekerja. Dengan kesempatan yang diberikan seluruh guru terhadap guru lain dalam bekerja dapat memotivasi guru untuk terus bekerja dengan baik. Selain itu hal lain yang perlu ditingkatkan dalam menumbuhkan motivasi kerja adalah dengan membentuk tim kerja di madrasah. Dengan adanya budaya bekerja secara tim (bersama-sama) setiap guru akan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi madrasah. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan perkembangan budaya organisasi madrasah ke arah yang lebih baik dalam mendukung peningkatan motivasi kerja guru.

2. Dengan diterimanya hipotesis penelitian kedua yakni terdapat pengaruh langsung iklim kerja terhadap motivasi kerjaguru MTs Negeri di Kabupaten

Langkat, maka perlu ditingkatkan iklim kerja untuk mengoptimalkan motivasi kerjaguru MTs Negeri di Kabupaten Langkat. Iklim kerja adalah suasana kerja yang dipersepsikan dan dirasakan guru melalui hubungan dengan pimpinan, sesama rekan guru, dan suasana yang terjadi di lingkungan madrasah. Dalam hal ini madrasah harus memperhatikan iklim kerja yang dialami para guru di madrasah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan di antaranya menciptakan iklim kerja yang saling membantu dan menghargai setiap pekerjaan yang telah diselesaikan orang lain. Upaya yang dapat dilakukan madrasah dalam menciptakan iklim kerja yang baik di antaranya menjaga kebersamaan semua anggota di sekolah. Dalam hal ini madrasah harus dapat melakukan upaya yang membantu guru untuk bekerja secara tim di madrasah. Semangat bekerja secara kelompok memberikan guru kesempatan untuk mengenal guru lain dengan lebih baik, hal inilah nantinya membawa pada iklim kerja yang baik di madrasah. Upaya yang dapat dilakukan madrasah dalam menumbuhkan semangat tim di madrasah di antara membentuk kelompok-kelompok kerja guru di madrasah untuk melakukan suatu pekerjaan, membuat diskusi-diskusi kelompok kerja guru di madrasah, dan sebagainya.

3. Dengan diterimanya hipotesis penelitian ketiga yakni terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen afektif guru MTs Negeri di Kabupaten Langkat, maka perlu ditingkatkan budaya organisasi maka semakin baik juga komitmen afektif guru MTs Negeri di Kabupaten Langkat. Budaya organisasi adalah sikap dan perilaku guru terhadap aturan

dan peraturan yang berlaku dalam lingkungan madrasah. Dalam hal ini peningkatan budaya organisasi di madrasah dapat ditingkatkan dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk melakukan inovasi dan siap dalam setiap resiko yang dihadapi saat bekerja. Dengan adanya kesempatan bagi setiap guru untuk berinovasi di madrasah, guru akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kondisi ini tentu memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja mengajar guru. Selain itu upaya lain yang dapat dilakukan adalah dengan mengembangkan tim kerja di madrasah. Pembentukan tim kerja yang sesuai dengan tujuan madrasah serta didasarkan pada kemampuan setiap guru, memberikan guru kesempatan untuk unjuk kerja di dalam tim kerjanya. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan perkembangan budaya organisasi madrasah ke arah yang lebih baik dalam mendukung peningkatan kinerja mengajar guru.

4. Dengan diterimanya hipotesis penelitian keempat yakni terdapat pengaruh langsung iklim kerja terhadap komitmen afektif guru MTs Negeri di Kabupaten Langkat, maka perlu ditingkatkan iklim kerja untuk mengoptimalkan komitmen afektif guru MTs Negeri di Kabupaten Langkat. Iklim kerja adalah suasana kerja yang dipersepsikan dan dirasakan guru melalui hubungan dengan pimpinan, sesama rekan guru, dan suasana yang terjadi di lingkungan madrasah. Dalam hal ini madrasah harus memperhatikan iklim kerja yang dialami para guru di madrasah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan di antaranya menciptakan iklim kerja yang saling membantu dan menghargai setiap pekerjaan yang telah diselesaikan

orang lain. Upaya yang dapat dilakukan madrasah dalam menciptakan iklim kerja yang baik di antaranya menjaga kebersamaan semua anggota di sekolah. Dalam hal ini madrasah harus dapat melakukan upaya yang membantu guru untuk bekerja secara tim di madrasah. Semangat bekerja secara kelompok memberikan guru kesempatan untuk mengenal guru lain dengan lebih baik, hal inilah nantinya membawa pada iklim kerja yang baik di madrasah. Upaya yang dapat dilakukan madrasah dalam menumbuhkan semangat tim di madrasah di antara membentuk kelompok-kelompok kerja guru di madrasah untuk melakukan suatu pekerjaan, membuat diskusi-diskusi kelompok kerja guru di madrasah, dan sebagainya.

5. Dengan diterimanya hipotesis penelitian kelima yakni terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen afektif guru MTs Negeri di Kabupaten Langkat, maka perlu ditingkatkan motivasi kerja untuk mengoptimalkan komitmen afektif guru MTs Negeri di Kabupaten Langkat. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri guru untuk melaksanakan tugas mengajar dengan sebaik-baiknya di madrasah. Dalam hal ini peningkatan motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan kepada setiap guru yang telah menunjukkan prestasi kerjanya. Penghargaan yang diterima seorang guru sudah tentu akan memacu keinginannya untuk terus berprestasi dengan baik di madrasah. Selain itu upaya lain yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kebebasan guru untuk mengaktualisasi diri dalam bekerja. Kebebasan dalam mengaktualisasikan diri, guru dapat memberikan segenap kemampuannya

mengajarnya di madrasah. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja ke arah yang lebih baik dalam mendukung peningkatan kinerja mengajar guru.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan kajian implikasi disarankan kepada beberapa pihak yang terkait dengan penelitian, sebagai berikut:

1. Dengan diterimanya hipotesis penelitian pertama yakni terdapat pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap motivasi kerjaguru MTs Negeri di Kabupaten Langkat, maka disarankan kepada para pemilik madrasah untuk memilih dan menempatkan kepala madrasah yang baik tingkat emosionalnya. Hal ini harus dilakukan mengingat tugas kepala madrasah sebagai pemimpin yang memerlukan orang-orang yang dapat mengelola emosinya ketika bekerja. Selain itu, pemilik madrasah juga harus memperhatikan kemampuan komunikasi (berhubungan secara manusiawi) dari para kepala madrasah. Hal ini disebabkan, kemampuan komunikasi yang baik dari kepala madrasah akan mempermudah berkomunikasi dengan guru dan mempermudah dalam pemotivasian guru untuk bekerja lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan madrasah.

Kepada kepala madrasah disarankan untuk berlatih mengembangkan pengelolaan emosi diri ke arah yang lebih baik, dengan tujuan dapat membantu kelemahan para guru di madrasah. Selain itu kepala madrasah juga harus berkeinginan mengembangkan kemampuan komunikasinya untuk mendorong keinginan guru bekerja dengan lebih baik.

Kepada para guru disarankan untuk berusaha memahami tugas-tugas kepala madrasah dalam memimpin. Dengan pemahaman yang baik terhadap tugas kepala madrasah, para guru tidak akan menuntut hal-hal lain diluar kewenangan kepala madrasah selaku pemimpin di madrasah.

2. Dengan diterimanya hipotesis penelitian kedua yakni terdapat pengaruh langsung antara iklim kerja terhadap motivasi kerjaguru MTs Negeri di Kabupaten Langkat, maka disarankan kepada pemilik madrasah untuk berusaha menciptakan iklim kerja yang baik di madrasah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan pemilik madrasah adalah dengan memberikan penghargaan (penghargaan) bagi guru yang berprestasi. Selain itu, pemilik madrasah harus bersedia membangun semangat tim kerja di antara guru. Semangat bekerja sama yang baik di antara guru akan memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih baik.

Kepada kepala madrasah disarankan untuk mengambil peran serta dalam pemberian penghargaan (penghargaan) bagi guru yang berprestasi. Dengan adanya pemberian penghargaan akan memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih baik. Selain itu, disarankan kepada madrasah untuk membangun semangat kerjasama guru dalam kelompok kerjanya. Hal-hal yang mendorong guru untuk terus bekerja sama harus terus diupayakan kepala madrasah untuk memotivasi guru untuk bekerja lebih baik.

Kepada guru disarankan untuk berkeinginan meningkatkan prestasi kerjanya di madrasah. Dalam hal ini guru dapat melakukan tugas-tugas mengajarnya

dengan lebih baik lagi. Selain itu, motivasi bekerja dapat ditingkatkan guru dengan membangun kerjasama dalam kelompok kerja.

3. Dengan diterimanya hipotesis penelitian ketiga yakni terdapat pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap komitmen afektif guru MTs Negeri di Kabupaten Langkat, maka disarankan kepada para pemilik madrasah untuk memilih dan menempatkan kepala madrasah yang baik tingkat emosionalnya. Hal ini harus dilakukan mengingat tugas kepala madrasah sebagai pemimpin. Dengan memiliki tingkat pengelolaan emosional yang baik, kepala madrasah dapat menuntut guru dan meminta guru untuk terus bekerja di madrasah. Selain itu, pemilik madrasah juga harus memperhatikan kemampuan komunikasi dari para kepala madrasah. Hal ini disebabkan, kemampuan komunikasi yang baik dari kepala madrasah akan mempermudah pemilik madrasah mempertahankan para guru terbaiknya di madrasah.

Kepada kepala madrasah disarankan untuk berlatih mengelola tingkat emosional ke arah yang lebih baik, dengan tujuan dapat membantu kesulitan guru di madrasah. Dengan bantuan yang diberikan, kepala madrasah dapat berharap guru bersedia untuk bertahan di madrasah. Selain itu kepala madrasah juga harus berkeinginan mengembangkan kemampuan komunikasinya untuk dapat terus berkomunikasi dengan guru-guru, agar para guru berkeinginan tetap bekerja di madrasah.

Kepada para guru disarankan untuk berusaha memahami tugas kepala madrasah selaku pemimpin di madrasah. Dengan adanya pemahaman yang

baik terhadap tugas kepala madrasah, para guru tidak akan menuntut hal-hal diluar kewenangan kepala madrasah dalam penentuan status pekerjaan mereka di madrasah.

4. Dengan diterimanya hipotesis penelitian keempat yakni terdapat pengaruh langsung antara iklim kerja terhadap komitmen afektif guru MTs Negeri di Kabupaten Langkat, maka disarankan kepada pemilik madrasah untuk berusaha menciptakan iklim kerja yang baik di madrasah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan pemilik madrasah adalah dengan memberikan penghargaan (penghargaan) bagi guru yang menunjukkan komitmennya di madrasah. Selain itu, pemilik madrasah harus bersedia membangun semangat tim kerja di antara guru. Semangat bekerja sama yang baik di antara guru akan memberikan keinginan guru untuk tetap bekerja di madrasah.

Kepada kepala madrasah disarankan untuk mengambil peran serta dalam pemberian penghargaan (penghargaan) bagi guru yang telah menunjukkan komitmen dalam bekerja. Dengan adanya pemberian penghargaan akan menimbulkan keinginan guru untuk terus bekerja di madrasah. Selain itu, disarankan kepada madrasah untuk membangun semangat kerjasama guru dalam kelompok kerjanya. Hal-hal yang mendorong guru untuk terus bekerja sama harus terus diupayakan kepala madrasah untuk meningkatkan komitmen guru bekerja lebih baik lagi.

Kepada guru disarankan untuk berkeinginan meningkatkan prestasi kerjanya di madrasah. Dalam hal ini guru dapat melakukan tugas-tugas mengajarnya

dengan lebih baik lagi. Selain itu, motivasi bekerja dapat ditingkatkan guru dengan membangun kerjasama dalam kelompok kerja.

5. Dengan diterimanya hipotesis penelitian kelima yakni terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap komitmen afektif guru MTs Negeri di Kabupaten Langkat, maka disarankan kepada pemilik madrasah untuk berusaha meningkatkan motivasi para guru. Beberapa upaya yang dapat dilakukan pemilik madrasah adalah dengan melakukan evaluasi secara rutin terhadap tugas-tugas guru di madrasah. Selain itu, pemilik madrasah harus bersedia menerima ide-ide kreatif guru dalam pengembangan pembelajarannya di kelas.

Kepada kepala madrasah disarankan untuk mengambil peran serta dalam meningkatkan motivasi kerja. Dalam hal ini kepala madrasah harus bersedia membantu kelemahan guru dalam mengajar di kelas, seperti dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja guru. Selain itu, disarankan kepada madrasah untuk bersedia mengali dan menerima ide-ide guru dalam pengembangan pembelajaran di kelas. Hal-hal ini akan dapat memotivasi guru untuk terus berkomitmen terhadap madrasah.

Kepada guru disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja di madrasah. Dalam hal ini guru dapat meminta hasil evaluasi dari madrasah dalam upaya memperbaiki kelemahannya dalam mengajar. Selain itu disarankan kepada guru untuk berkeinginan mengembangkan ide-ide kreatifnya dalam memperbaiki mutu pembelajarannya di kelas.

6. Perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam untuk melihat pengaruh budaya organisasi, iklim kerja, motivasi kerja terhadap komitmen afektif guru MTs Negeri di Kabupaten Langkat, mengingat komitmen afektif sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik bagi siswa. Selain itu perlu dikembangkan hal-hal lain yang mempunyai keterkaitan dengan komitmen afektif di luar dari variabel yang telah dikaji dalam penelitian ini.

