

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bagian sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung memperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 4,24 yaitu termasuk ke dalam kualifikasi “Baik”. Artinya iklim organisasi di sekolah sudah baik karena sudah terstruktur dengan baik, adanya standar dalam bekerja, dukungan dari rekan dan atasan, serta adanya komitmen dari masing-masing individu guru.
2. Motivasi pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung memperoleh hasil dengan nilai rata-rata 4,28 yaitu termasuk dalam kualifikasi “Baik”. Artinya pemberian motivasi sudah terpenuhi dengan baik karena guru mendapatkan pendapatan setiap bulannya untuk memenuhi kehidupannya, mendapatkan penghargaan ketika berprestasi dan harga diri terpenuhi dengan baik.
3. Kompensasi pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung memperoleh hasil dengan nilai rata-rata 4,37 yaitu termasuk kualifikasi “Baik”. Artinya pemberian kompensasi sudah terlaksana dengan baik karena pegawai atau guru senantiasa mendapatkan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya.
4. Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung memperoleh hasil dengan nilai rata-rata 4,28 yaitu termasuk dalam kualifikasi “Baik”. Artinya bahwa tenaga pendidik (guru) telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik sebagai yang bertugas dalam melaksanakan pembelajaran di kelas yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian dan evaluasi pembelajaran di sekolah/madrasah.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan t hitung $5,177 > t$ tabel $2,007$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

6. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru dengan nilai signifikan $0,130 > 0,05$ dan t hitung $1,540 < t$ tabel $2,007$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima.
7. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru dengan nilai signifikan $0,105 > 0,05$ dan t hitung $1,650 < t$ tabel $2,007$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Bandung.
8. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara iklim organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan f hitung $27,786 > f$ tabel $4,040$ sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh (*Adjusted R Square*) sebesar $0,612$ atau $61,2\%$. Sedangkan $0,388$ atau $38,8\%$ lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar dari variabel iklim organisasi, motivasi dan kompensasi seperti faktor pelatihan dan kompetensi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian diatas, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah/Madrasah
 - a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Maka dari itu diharapkan kepada kepala madrasah untuk bisa mempertahankan dan lebih menjaga iklim organisasi sekolah demi terciptanya suasana kerja yang nyaman.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Maka dari itu sebaiknya Kepala Madrasah dapat lebih memperhatikan guru dengan memberikan pujian kepada guru yang telah selesai melakukan tugasnya sebagai motivasi sesuai dengan hasil angket pada indikator motivasi nomor 7. Hal tersebut bisa meningkatkan semangat bekerja para guru.

- c. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka dari itu kepada kepala madrasah dapat lebih memperhatikan guru dengan memberikan gaji sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan, gaji yang sesuai dengan jobdesk yang diberikan dan penghargaan bagi guru yang berprestasi hal ini sesuai dengan hasil angket pada indikator kompensasi nomor 1, 2 dan 3.
 - d. Untuk guru hendaknya meningkatkan kinerja masing-masing dengan mempunyai keinginan sendiri untuk menjadi pribadi yang lebih baik dalam bekerja dan belajar mandiri serta tidak bergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas bekerja sesuai dengan hasil angket pada indikator kinerja nomor 10.
2. Bagi Mahasiswa/Calon Peneliti

Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru. oleh karena itu perlu kiranya dilakukan penelitian lanjutan untuk menambah khazanah pengetahuan dan pengembangan keilmuan yang lebih global. Banyak variabel yang dapat ditambahkan dengan penelitian yang serupa, misalnya *Employee engagement*, komitmen organisasi terhadap kinerja guru.