

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penarikan kesimpulan pada penelitian ini didasarkan kepada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya guna menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah. Analisis dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS 4.0 dengan memasukkan data-data yang telah peneliti kumpulkan selama melaksanakan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1, 2, dan 3 Hulu Sungai Tengah. Maka peneliti dapat menyimpulkan temuan sebagai berikut:

1. Iklim Sekolah tenaga pendidik/guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Hulu Sungai Tengah dapat dikategorikan berada pada kategori sangat tinggi, karena berdasarkan nilai rata-rata totalnya pada angka 4,568.
2. Kepuasan Kerja tenaga pendidik/guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Hulu Sungai Tengah dapat dikategorikan berada pada kategori sangat tinggi, karena berdasarkan nilai rata-rata totalnya pada angka 3,21.
3. Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Hulu Sungai Tengah dapat dikategorikan berada pada kategori sangat tinggi, karena berdasarkan nilai rata-rata totalnya pada angka 4,535
4. Terdapat pengaruh antara variabel X1 (Iklim Sekolah) terhadap Y (Kinerja Guru) Madrasah Tsanawiyah Negeri Hulu Sungai Tengah. Dengan teori menurut Wayne K. Hoy dan Cegil G. Miskel (2013). Hasil menunjukkan nilai

korelasi sebesar 0,168, kolom mean menunjukkan nilai rata-rata sampel. Sebesar 0,181, dan STDEV menunjukkan nilai standar deviasi sebesar 0,075, T-Value sebesar 2,240 yang mana nilai tersebut lebih besar nilai kriteria 1,96. Sehingga hipotesis dapat dinyatakan terima. Selanjutnya P-Values sebesar 0,013 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan hubungan antar variabel X1 dan Y terdapat signifikansi

5. Terdapat pengaruh antara variabel X2 (kepuasan kerja terhadap Y (kinerja guru) di Madrasah Tsanawiyah Negeri Hulu Sungai Tengah. Dengan teori menurut Stephen P Robbins dan Timothy A. Judge (2022). Hasil menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,609, kolom mean menunjukkan nilai rata-rata sampel sebesar 0,613, dan STDEV menunjukkan nilai standar deviasi sebesar 0,079. T-Value sebesar 7,669 yang mana nilai tersebut lebih besar nilai kriteria 1,96. Sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima. Selanjutnya P-Values sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan hubungan antar variabel X2 dan Y terdapat signifikansi.
6. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara variabel iklim sekolah (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Negeri Hulu Sungai Tengah. Hasil menunjukkan nilai  $R^2$  0,461, dengan memenuhi syarat nilai 0,67 dikategorikan kuat, nilai 0,33 moderat, dan nilai 0,19 adalah lemah. Jadi, nilai sebesar 0,461 dalam kriteria moderat.

## **B. Saran**

Kepala Madrasah hendaknya lebih memperhatikan lagi seluruh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi iklim sekolah dan kepuasan kerja, hal ini karena iklim sekolah dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja tenaga pendidik/ guru dalam pelaksanaan tanggungjawab. Dengan adanya iklim sekolah dan kepuasan kerja yang terpenuhi, besar harapan hal itu dapat memperbaiki kompetensi pedagogik seorang tenaga pendidik/guru di Madrasah.

Selanjutnya, bagi guru dapat mempertahankan jalanin yang harmonis diantara personil madrasah dan saling mendukung satu sama lain, menghargai setiap kinerja agar iklim sekolah dan kepuasan kerja terpuaskan apa yang didapatkan ditempat kerja. Sehingga hal tersebut dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi terkait mempersiapkan diri untuk melaksanakan tanggungjawab, dan kompetensi pedagogik yang harus dikuasai.

Terakhir, penelitian ini dilakukan dengan segala keterbatasan dan kekurangan peneliti, salah satu keterbatasannya adalah kurang dalamnya indikator pada setiap sub variabel, maka dari itu, bagi para pembaca maupun pihak lain yang akan melakukan penelitian serupa agar dapat terjun lebih dalam, melihat lebih luas dari penelitian ini, dengan salah staunya menggunakan metode kualitatif sehingga dapat mengulik lebih detail mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru melalui wawancara secara intens. Disamping itu, juga diarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah populasi penelitian ini

agar tidak hanya mengambil dari sudut pandang guru, akan tetapi juga dari segi siswa, karena keduanya saling berinteraksi satu sama lain dalam pembelajaran. Sehingga hal-hal lain yang berkaitan dengan iklim sekolah, kepuasan kerja, dan kinerja guru dapat diketahui lebih jauh.