

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur maka di peroleh simpulan bahwa:

1. Kepemimpinan kepala sekolah yang berlangsung pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata 4,10. Hal ini sejalan dengan pendapat Harold Koontz, Cyril O'Donnell, dan Heinz Wehrich (1989).
2. Motivasi berprestasi yang berlangsung pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata 4,09. Hal ini sejalan dengan pendapat Kenneth Cushner, Averil Mc.Clelland, dan Philip Safford (2009).
3. Iklim sekolah yang berlangsung pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata 4,18. Hal ini sejalan dengan pendapat Stephanus Pretorius dan Elsabe de Villiers (2009), dan Richard D. Sorenson dan Lloyd M. Goldsmith (2008).
4. Kinerja guru yang berlangsung pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata 4,16. Hal ini sejalan dengan pendapat Suyadi Prawirosentono (1999).

5. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur, yaitu berdasarkan hasil uji hipotesis di *SmartPLS* menunjukkan *T-Statistics* $1,166 < 1,659$ *T-Table* dan *P-Values* $0,244 >$ nilai signifikansi 0,05. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nazifah Husainah, M. Yusuf, dan Adam (2024) yang juga menggunakan hasil uji hipotesis di *SmartPLS* dengan hasil penelitian *T-Statistics* $1,636 < 1,649$ *T-Table* dan *P-Values* $0,050 >$ nilai signifikansi 0,05. Namun, hasil ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian oleh Muhammad Rizky Febyansyah (2020) yang mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, apabila melalui kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan kepala sekolah maka tidak mempengaruhi kinerja guru meskipun ada korelasi antar dua variabel, korelasi tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik. Serta kemungkinan ada faktor lainnya yang lebih dominan yang dapat mempengaruhi kinerja guru, selain dari kepemimpinan kepala sekolah seperti pendapat dari Cahyo Harry Sancoko dan Rini Sugiarti (2022) perihal kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya seperti faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain motivasi, emosi positif, emosi negatif, tanggungjawab terhadap tugas, disiplin dalam menyelesaikan tugas, kepedulian terhadap anak didik dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, mekanisme

evaluasi dan supervisi, fasilitas teknologi informasi dan komunikasi serta fasilitas yang ada dilingkungan sekolah seperti air bersih, sanitasi, listrik, dan kondisi gedung sekolah.

6. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur, yaitu berdasarkan hasil uji hipotesis di *SmartPLS* menunjukkan *T-Statistics* 9,412 > 1,659 *T-Table* dan *P-Values* 0,000 < nilai signifikansi 0,05. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Titik Haryanti (2017) yang menggunakan hasil uji hipotesis di *SPSS* dengan hasil penelitian koefisien determinan sebesar 55,2% serta $t_{hitung} = 5,871 > t_{tabel} = 2,048$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.
7. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur, yaitu berdasarkan hasil uji hipotesis di *SmartPLS* menunjukkan *T-Statistics* 0,484 < 1,659 *T-Table* dan *P-Values* 0,628 > nilai signifikansi 0,05. Namun, hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Muhammad Arya Dika (2024) yang juga menggunakan hasil uji hipotesis di *SmartPLS* dengan hasil penelitian *T-Statistics* -0,303 < 1,960 *T-Table* dan *P-Values* 0,000 < nilai signifikansi 0,05, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan, namun berpengaruh negatif iklim sekolah terhadap kinerja guru. Sedangkan pada peneliti, tidak terdapat pengaruh yang signifikan, namun berpengaruh positif iklim sekolah terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan

bahwa, apabila iklim sekolah yang positif akan berdampak juga pada kinerja guru begitu juga sebaliknya. Hal ini sejalan dengan pendapat Sorenson dan Goldsmith (2008) yang berpendapat bahwa “*school climate as the collective personality of the school*”. Oleh karena itu inti dari iklim sekolah adalah bagaimana kita memperlakukan satu sama lain. Iklim sekolah sebagai kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar mengajar serta struktur organisasi.

8. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur, yaitu berdasarkan hasil uji *R-Square (R2)* di *SmartPLS* dapat diketahui nilai *R-Square* sebesar 0,720. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 0,720 kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan *Adjusted R-Square* bernilai 0,712 yang berarti sebesar 71,2% kinerja guru berpengaruh terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah, dan sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Muh. Husen Arifin (2018) yang menggunakan hasil uji hipotesis di *SPSS*, dengan hasil penelitian sebesar 93,2% yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kotawaringin Timur” maka peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah hendaknya meningkatkan profesionalismenya sebagai pemimpin agar di contoh oleh setiap warga sekolah, selain itu kepala sekolah juga harus memberikan kepuasan kerja. Karena, guru atau pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari sekolah akan memberikan sesuatu yang lebih untuk sekolah dan kemudian ia akan berusaha memperbaiki kinerjanya sehingga ia pun terus mendapat kepuasan kerja yang kemudian akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.
2. Motivasi berprestasi hendaknya ditingkatkan kembali agar guru memiliki prestasi yang baik dalam bidang akademik maupun non akademik, sehingga nantinya dapat membentuk iklim sekolah yang baik juga.
3. Guru hendaknya harus lebih menerapkan kedisiplinan seperti harus datang tepat waktu, tidak keluar saat jam belum selesai, dan dapat mengkonduksifkan kelas. Sehingga dapat membentuk iklim sekolah yang baik nantinya.
4. Kepala sekolah dan guru hendaknya dapat berkomunikasi yang baik dalam meningkatkan pembelajaran di sekolah dan menjalin keakraban pada setiap peserta didik sehingga menumbuhkan sikap peduli satu sama lain.