

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, iklim organisasi madrasah, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Kabupaten Kotawaringin Timur, dapat disimpulkan beberapa hal penting:

1. Keterampilan manajerial kepala madrasah memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistik, di mana nilai t-statistik untuk keterampilan manajerial kepala madrasah mencapai 4.378 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru.
2. Iklim organisasi madrasah memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistik, di mana nilai t-statistik untuk iklim organisasi madrasah mencapai 3.122 dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,005$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi madrasah terhadap kepuasan kerja guru.

3. Persepsi dukungan organisasi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistik, di mana nilai t-statistik untuk persepsi dukungan organisasi mencapai 1.738 dengan nilai signifikansi $0,089 > 0,005$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima. Sehingga, menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja guru
4. Hasil penelitian menunjukkan adanya bukti bahwa keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1) secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja guru (Y) karena nilai signifikansi 0.000 kurang dari alpha yang ditetapkan (0.005). Namun, untuk iklim organisasi madrasah (X_2) meskipun nilai signifikansi (0.007) sedikit mendekati batas alpha. Secara keseluruhan, data yang ada belum cukup untuk menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Sehingga, tidak dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru dalam konteks ini.
5. Hasil penelitian menunjukkan adanya bukti bahwa keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1) secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja guru (Y) karena nilai signifikansi 0.000 kurang dari alpha yang ditetapkan (0.005). Namun, untuk persepsi dukungan organisasi (X_3) memiliki nilai signifikansi (0.248) jauh melebihi batas alpha yang ditetapkan. Secara keseluruhan, data yang ada belum cukup untuk menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Sehingga, tidak

dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru dalam konteks ini.

6. Hasil penelitian menunjukkan adanya bukti bahwa iklim organisasi madrasah (X2) secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja guru (Y) karena nilai signifikansi 0.000 kurang dari alpha yang ditetapkan (0.005). Kemudian, untuk persepsi dukungan organisasi (X3) secara signifikan juga mempengaruhi kepuasan kerja guru (Y) karena memiliki nilai signifikansi (0.004) kurang dari alpha yang ditetapkan (0.005). Secara keseluruhan, data yang ada dapat menerima hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi madrasah dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja guru.
7. Berdasarkan nilai signifikansi ($p < 0.001$) untuk model regresi ini, peneliti menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari keterampilan manajerial kepala madrasah, iklim organisasi madrasah, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja guru. Karena nilai signifikansi variabel independen 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan yaitu 0,001. Ini mengindikasikan bahwa setidaknya satu dari variabel independen ini, jika tidak semua, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru dalam model ini. Oleh karena itu, peneliti dapat menerima hipotesis alternatif (Ha) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari keterampilan manajerial kepala

madrasah, iklim organisasi madrasah, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja guru.

8. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.852 menunjukkan bahwa keterampilan manajerial kepala madrasah, iklim organisasi madrasah, dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi besar, yakni 85.2%, dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja guru. Sisa 14.8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menandakan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja guru, meskipun masih ada faktor lain yang perlu diperhatikan untuk memahami fenomena secara lebih lengkap. Nilai ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan sangat baik dalam menggambarkan hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen, sehingga memperkuat pentingnya keterampilan manajerial kepala madrasah, iklim organisasi madrasah, dan persepsi dukungan organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

B. Saran

Berikut adalah saran berdasarkan temuan dalam penelitian ini:

1. Bagi Kepala Madrasah: Diharapkan untuk terus mengasah keterampilan manajerial dalam memimpin madrasah. Hal ini mencakup upaya menciptakan iklim organisasi madrasah yang positif, transparan, dan mendukung, serta memastikan adanya persepsi dukungan organisasi yang kuat bagi guru. Kepala madrasah juga disarankan untuk secara aktif memberikan bimbingan,

fasilitas sumber daya, dan pengakuan atas kinerja guru secara berkala guna meningkatkan kepuasan kerja mereka.

2. Bagi Guru: Guru diharapkan untuk senantiasa mengembangkan diri dan beradaptasi dengan iklim organisasi madrasah. Penting bagi guru untuk memahami bahwa persepsi dukungan organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Mampu berkolaborasi dengan rekan sejawat juga akan membantu menjaga kepuasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
3. Bagi Pengelola Madrasah (Kementrian Agama atau Dinas Terkait): Disarankan agar lebih fokus pada kebijakan yang dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi bagi guru di Madrasah Aliyah Kabupaten Kotawaringin Timur. Hal ini bisa berupa program pengembangan keterampilan manajerial bagi kepala madrasah, penyediaan sarana psarana yang memadai, atau peningkatan kesejahteraan guru untuk menciptakan iklim organisasi madrasah yang kondusif.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian ini dapat menjadi fondasi untuk kajian lebih lanjut. Peneliti berikutnya dapat memperluas fokus dengan menambahkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja guru, seperti beban kerja, kompensasi, hubungan interpersonal, peluang pengembangan, pendapatan kerja, budaya organisasi, komunikasi internal atau motivasi intrinsik guru. Selain itu, jangkauan lokasi penelitian dapat diperluas lagi, baik ke madrasah negeri maupun swasta, atau ke wilayah-wilayah lainnya untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dan perbandingan yang lebih luas. Pendekatan kualitatif juga dapat digunakan untuk mendalami persepsi guru secara lebih rinci. Atau menggunakan pendekatan *mix-method* untuk menggali persepsi guru lebih dalam.