

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Upaya Kepala Madrasah Menciptakan Iklim Fisik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala Madrasah berperan aktif dalam menjamin kenyamanan fasilitas fisik dan memberikan teladan disiplin yang diharapkan dapat dicontoh oleh guru, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Pemenuhan fasilitas ini dipandang penting oleh Kepala dan Wakil Kepala Madrasah untuk membangun suasana kerja yang saling mendukung dan komunikatif, sehingga kinerja guru meningkat, dan madrasah dapat mencapai reputasi yang baik di kota. Dampak positifnya terlihat dari minat tinggi siswa untuk mendaftar, menandakan iklim organisasi yang kondusif dan kinerja guru yang optimal.

2. Upaya Kepala Madrasah Menciptakan Iklim Sosial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya dalam membangun iklim sosial yang kondusif di MTsN 3 Kota Banjarmasin diwujudkan melalui komunikasi yang baik antara Kepala Madrasah dengan guru, menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan berorientasi pada kebersamaan. Kepala Madrasah menjaga keterikatan sosial dengan pendekatan kekeluargaan yang menciptakan suasana kolaboratif. Pertemuan rutin yang dimulai dengan kegiatan keagamaan, seperti membaca shalawat, memperkuat ikatan sosial dan spiritual di lingkungan sekolah. Meskipun terdapat kendala,

seperti disiplin pribadi guru, Kepala Madrasah menghadapinya secara responsif dengan teguran, memperlihatkan kepemimpinan yang tanggap dalam mempertahankan iklim organisasi yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja guru.

3. Upaya Kepala Madrasah Menciptakan Iklim Psikologis dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Di MTsN 3 Kota Banjarmasin, upaya menciptakan iklim psikologis yang kondusif dilakukan dengan memberikan reward kepada guru yang berkinerja baik, yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi mereka. Kepala Madrasah memandang penghargaan ini sebagai cara untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, yang juga diimbangi dengan pemenuhan fasilitas belajar. Pemberian reward berperan dalam memperkuat semangat guru untuk menjadi teladan dalam disiplin dan prestasi, serta menciptakan komunikasi yang positif. Pendekatan ini telah berkontribusi pada peningkatan reputasi madrasah, terlihat dari minat tinggi siswa untuk mendaftar, sekaligus memperkuat loyalitas dan kinerja guru dalam lingkungan yang harmonis dan suportif.

B. Saran

Berikut adalah beberapa saran yang ditawarkan dari penelitian ini:

1. Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin perlu mempertahankan kinerjanya dalam menjaga iklim organisasi agar tetap nyaman dan kondusif dari semua aspek.
2. Wakil Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin diharapkan dapat terus mendukung upaya Kepala Madrasah dalam menjaga iklim organisasi.

3. Seluruh Guru MTsN 3 Kota Banjarmasin diharapkan dapat turut serta dalam menciptakan iklim organisasi sehingga kinerja dapat terus ditingkatkan.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas dan memperdalam pembahasan dalam penelitian ini.