

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 5 Agam memperoleh tidak berpengaruh signifikan di lihat dari nilai t hitung sebesar 0,433 yang lebih kecil daripada t tabel sebesar 2,000 dengan nilai signifikansi sebesar 0,668 ($> 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada konteks penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 5 Agam, menunjukkan bahwa secara statistik, variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. maka H_o yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di terima dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di tolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak dapat hanya difokuskan pada aspek motivasi kerja, melainkan juga perlu memperhatikan pengembangan kompetensi guru, penyediaan sarana pembelajaran yang memadai, iklim kerja yang kondusif, dan manajemen sekolah yang efektif. Kajian lanjutan disarankan untuk memasukkan variabel-variabel tersebut sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 5 Agam, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran Untuk Kepala Sekolah

Kepala sekolah diharapkan lebih aktif memberikan dukungan moral maupun material kepada guru, misalnya melalui supervisi akademik yang konstruktif, pemberian penghargaan, dan penyediaan fasilitas pembelajaran. Hal ini dapat menjadi dorongan bagi guru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

2. Saran Untuk Guru

Guru diharapkan terus meningkatkan motivasi kerja dengan menjaga semangat mengajar, meningkatkan keterampilan, serta menjalin komunikasi yang baik dengan siswa. Dengan motivasi yang tinggi, kinerja guru akan lebih optimal dan berdampak positif pada kualitas pembelajaran di sekolah.

3. Penelitian ini masih terbatas pada variabel motivasi kerja dan kinerja guru. Peneliti berikutnya disarankan menambahkan variabel lain, misalnya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, atau kesejahteraan guru, sehingga hasil penelitian dapat lebih komprehensif.