

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai hubungan antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 4 Agam, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim sekolah di MAN 4 Agam secara umum berada pada kategori tinggi.

Rata-rata skor total iklim sekolah adalah 145,26 dari skor maksimal ideal 160 (91,04%), dengan standar deviasi 13,55. Sebanyak 1 guru (3%) berada pada kategori sangat rendah, 3 guru (9%) pada kategori rendah, 4 guru (11%) pada kategori cukup, dan 6 guru (17%) pada kategori sedang. Sementara itu, sebanyak 7 guru (20%) berada pada kategori tinggi dan 14 guru (40%) pada kategori sangat tinggi. Dari keempat dimensi yang diukur, dimensi keamanan dan ketertiban memperoleh rata-rata tertinggi sebesar 37,37 dari skor maksimal 40, diikuti oleh dimensi keagamaan (36,77), hubungan antarwarga madrasah (36,66), dan dimensi sarana dan prasarana (34,46) sebagai yang terendah. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di MAN 4 Agam secara keseluruhan dipersepsikan kondusif oleh para guru, meskipun masih terdapat ruang peningkatan khususnya pada aspek kelengkapan sarana dan prasarana.

2. Motivasi kerja guru di MAN 4 Agam secara umum berada pada kategori tinggi. Rata-rata skor total motivasi kerja guru adalah 91,46 dari skor

maksimal ideal 100 (91,46%), dengan standar deviasi 8,77. Sebanyak 1 guru (3%) berada pada kategori sangat rendah, tidak ada guru pada kategori rendah, 1 guru (3%) pada kategori cukup, dan 6 guru (17%) pada kategori sedang. Sementara itu, 9 guru (26%) berada pada kategori tinggi, 6 guru (17%) pada kategori sangat tinggi, dan 12 guru (34%) pada kategori sempurna. Dimensi tanggung jawab memperoleh rata-rata tertinggi sebesar 23,26 dari skor maksimal 25, diikuti dimensi semangat kerja (23,20), ketekunan (22,86), dan kemandirian (22,14). Hasil ini menggambarkan bahwa guru-guru MAN 4 Agam memiliki komitmen dan semangat profesional yang kuat, meskipun aspek kemandirian dalam berinovasi dan berinisiatif masih dapat ditingkatkan lebih lanjut.

3. Terdapat hubungan yang positif, kuat, dan signifikan antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru di MAN 4 Agam. Berdasarkan hasil uji normalitas Shapiro-Wilk, data kedua variabel tidak berdistribusi normal (IS:  $W = 0,879$ , Sig. = 0,001; MKG:  $W = 0,857$ , Sig. = 0,000), sehingga pengujian hipotesis dilakukan menggunakan korelasi Rank Spearman sebagai uji non-parametrik yang tepat. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi Spearman  $r_s = 0,778$ , yang termasuk dalam kategori kuat, dengan nilai  $t_h^{ItURg} = 7,108 > t_{ta}^{b_{el}} = 2,035$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Koefisien determinasi yang diperoleh dari nilai  $r_s$  sebesar  $R^2_s = 0,605$ , yang bermakna bahwa iklim sekolah mampu menjelaskan 60,49% variasi motivasi kerja guru di MAN 4 Agam. Sisanya sebesar 39,51% dipengaruhi

oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian ini. Analisis regresi linier sederhana sebagai analisis pelengkap menghasilkan persamaan  $\hat{Y} = 12,256 + 0,545X$ , yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor iklim sekolah secara rata-rata akan diikuti peningkatan motivasi kerja guru sebesar 0,545 satuan. Arah hubungan yang positif menegaskan bahwa semakin kondusif iklim sekolah yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya di MAN 4 Agam.

## B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, hasil penelitian ini membawa implikasi teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian ini memberikan bukti empiris yang memperkuat teori dua faktor Herzberg (dalam Robbins dan Judge, 2017) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja berperan sebagai faktor hygiene yang mencegah ketidakpuasan sekaligus menjadi landasan tumbuhnya motivasi intrinsik. Temuan ini juga memperkuat teori hierarki kebutuhan Maslow (1954), bahwa terpenuhinya kebutuhan rasa aman (*safety needs*) dan kebutuhan sosial (*social needs*) melalui iklim sekolah yang kondusif akan mendorong guru untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, termasuk motivasi berprestasi. Kontribusi iklim sekolah sebesar 60,49% terhadap variasi motivasi kerja guru menegaskan bahwa faktor lingkungan institusional merupakan prediktor yang sangat kuat bagi motivasi kerja dalam konteks lembaga pendidikan Islam.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini mengandung implikasi bahwa peningkatan dan pemeliharaan iklim sekolah yang kondusif adalah

investasi strategis yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Dimensi sarana dan prasarana yang memperoleh rata-rata terendah (34,46 dari 40) perlu mendapat perhatian prioritas, karena keterbatasan fasilitas dapat menghambat semangat dan kreativitas guru dalam mengembangkan proses pembelajaran. Di sisi lain, keunggulan dimensi keagamaan (rata-rata 36,77) yang menjadi ciri khas madrasah perlu terus dijaga dan dikembangkan, karena dimensi ini terbukti berkontribusi pada tingginya motivasi kerja guru yang memaknai tugasnya sebagai bagian dari ibadah dan pengabdian kepada Allah Swt.

3. Hasil penelitian juga mengimplikasikan perlunya perhatian khusus terhadap dimensi kemandirian guru yang memperoleh rata-rata terendah di antara dimensi motivasi kerja (22,14 dari 25). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru masih memerlukan dorongan eksternal untuk berinisiatif dan berinovasi secara mandiri. Implikasinya, program-program pengembangan profesional yang mendorong kreativitas, otonomi, dan budaya inovasi di kalangan guru perlu dirancang dan dilaksanakan secara sistematis oleh manajemen madrasah.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian, peneliti menyampaikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah MAN 4 Agam
  - a. Memprioritaskan pemenuhan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pembelajaran sebagai program kerja utama, mengingat dimensi ini

memperoleh skor terendah dalam variabel iklim sekolah (rata-rata 34,46 dari 40).

- b. Mendorong budaya inovasi dan kemandirian profesional guru melalui pemberian otonomi yang lebih besar dalam merancang pembelajaran, penyelenggaraan forum berbagi praktik terbaik, dan pemberian apresiasi terbuka kepada guru yang berprestasi.
- c. Melakukan evaluasi iklim sekolah secara berkala melalui survei persepsi guru sebagai dasar penyusunan program peningkatan lingkungan kerja yang terencana dan berkelanjutan.

## 2. Guru MAN 4 Agam

- a. Turut berperan aktif menjaga iklim sekolah yang kondusif dengan membangun komunikasi yang terbuka, saling menghormati antarsesama rekan kerja, dan mendukung program-program madrasah.
- b. Mengembangkan kompetensi dan kemandirian profesional secara aktif melalui pelatihan, MGMP, KKG, atau studi mandiri, sehingga motivasi kerja yang tinggi dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan.

## 3. Peneliti Selanjutnya

- a. Menambahkan variabel lain yang relevan seperti kepemimpinan kepala madrasah, kompensasi, atau budaya organisasi untuk menjelaskan 39,51% variasi motivasi kerja guru yang belum dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

- b. Memperluas cakupan populasi ke beberapa madrasah di Kabupaten Agam atau Provinsi Sumatera Barat dengan sampel yang lebih besar ( $n \geq 100$ ) agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan lebih luas dan asumsi normalitas dapat terpenuhi.
- c. Mempertimbangkan penggunaan pendekatan *mixed methods* atau desain penelitian tindakan (*action research*) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika hubungan iklim sekolah dan motivasi kerja guru di konteks lembaga pendidikan Islam.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, R. P., & Pahlevi, T. (2023). Pengaruh iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 33-44.
- Anwar, R. N., & Umar, M. (2021). Motivasi Guru Dalam Bekerja Perspektif Islam. *Paedagoria Jurnal Kajian Penelitian Dan Pengembangan Kependidikan*, 12(2), 296. <https://doi.org/10.31764/paedagoria.v12i2.4970>
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi VI). PT Rineka Cipta.
- Bahri, S. (2019). Pendidikan Madrasah Berbasis 4.0 dalam Bingkai Manajemen Mutu. *Edugama Jurnal Kependidikan Dan Sosial Keagamaan*, 5(1), 115. <https://doi.org/10.32923/edugama.v5i1.962>
- Bestari, P. (2024). Kemandirian guru dan adaptasi kurikulum di madrasah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 88-99.
- Cohen, J., McCabe, E. M., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009). *School climate: Research, policy, practice, and teacher education*. Teachers College Record, 111(1), 180–213. <https://doi.org/10.1177/016146810911100103>
- Corder, G. W., & Foreman, D. I. (2014). *Nonparametric statistics for non-statisticians: A step-by-step approach* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Daryanto. (2015). *Pengelolaan budaya dan iklim sekolah*. Gava Media.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2014). *Perilaku dalam organisasi* (Edisi ke-7). Erlangga.
- Desi Ratna Yuli, Ahmad Sabandi, & Nelfis Adi. (2021). Pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Batusangkar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(3), 210-225.
- Dewi, N., & Wulandari, S. (2022). Motivasi kerja guru dan dampaknya terhadap kualitas pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 23-34. <https://doi.org/10.1234/jmp.v10i1.123>
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2009). *Mushaf Al-Qur'an dan terjemah*. Jakarta: CV. Pustaka Al-Kautsar.
- Dongoran, A. T., & Batubara, I. H. (2021). Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 2(1). <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i1.7110>
- Erdianti, N., Hasnawati, & Sermal. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sub bagian tata usaha di kantor Kementerian Agama Kota

- Padang. *PRODU: Prokurasi Edukasi-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 56-66.
- Eti, E., Sudirman, W. F. R., & Mairiza, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Kepenuhan. *Sharing Journal Of Islamic Economics Management And Business*, 1(1), 59. <https://doi.org/10.31004/sharing.v1i1.11018>
- Fahmi, M. H., Marsidin, S., Ermita, & Achyar, N. (2024). Hubungan iklim sekolah dengan motivasi kerja guru di SMA Negeri se-Kecamatan Pasaman. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3), 43496–43502.
- Fitra, A., Damayanti, R., & Hidayat, M. (2023). Iklim sekolah dan keterlibatan emosional guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(3), 145-156.
- Fujiaturrahman, S. (2018). Hubungan iklim sekolah dengan motivasi kerja guru di SDN se-Gugus 07 Praya Timur. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 6(2), 78-92.
- Gelmala Sari, & Gistituati, N. (2022). Iklim kelas di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Lubuk Sikaping. *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*, 4(1), 56-72.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1982). *Educational administration: Theory, research, and practice*. Random House
- Iba, Z., Wiwin, & Sari, D. P. (2021). Lingkungan kerja non-fisik dan motivasi guru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 67-78.
- Ideswal, I., Yahya, Y., & Alkadri, H. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 460. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i2.381>
- Ihsan, A. H., Supiana, S., & Gustini, N. (2021). Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Madrasah Serta Implikasinya Bagi Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Isema Islamic Educational Management*, 6(1), 95. <https://doi.org/10.15575/isema.v6i1.9988>
- Iqmalia, R., Putri, A., & Hasanah, U. (2022). Iklim organisasi sekolah dan dampaknya pada kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 7(1), 12-24.
- Junaedi, dkk. (2026). Pengaruh iklim sekolah terhadap motivasi guru dan karyawan di SDN 005 Bandung. *Jurnal Inisiatif*, 10(1), 12-28.



- Komarudin, A. N. (2023). Pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi berprestasi untuk mewujudkan kinerja guru. *Journal of Education Research*, 12(1), 45-58.
- Kompri. (2020). *Motivasi kerja dan kepuasan kerja guru*. Prenada Media.
- Kurniati, D., Saputra, E., & Wulandari, T. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan fasilitas terhadap iklim kerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(2), 89-101.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business School Press.
- Mahfud. (2020). Disiplin kerja dan iklim organisasi sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 56-67.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi ke-15). PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Muflihini. (2024). Motivasi kerja guru dalam perspektif pendidikan Islam. *Jurnal Tarbiyah*, 12(1), 67-78.
- Nugroho, B., Santoso, A., & Rahmawati, D. (2025). Kolaborasi guru dan motivasi intrinsik di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 13(1), 1-15.
- Pamungkas, Ageng Satria, dkk. (2022). Pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Ibtida*, 8(2), 123-135.
- Rasyid, A., & Tanjung, H. (2020). Konsep motivasi dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 45-56.
- Ratmini, N. K., Suarni, N. K., & Dharsana, I. K. (2019). Iklim kerja dan kualitas pengajaran guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 8(2), 199-210.
- Razali, N. M., & Wah, Y. B. (2011). Power comparisons of Shapiro–Wilk, Kolmogorov–Smirnov, Lilliefors and Anderson–Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21–33.
- Rizki, M. (2023). Motivasi kerja guru sebagai kekuatan pendorong dalam pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(2), 233-245.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Rosmawati, & Indrayani, N. (2024). Motivasi kerja guru dan kualitas pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 1-12.

- Roviana, S., Haryati, T., & Yuliejantiningih, Y. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 12(3). <https://doi.org/10.26877/jmp.v12i3.15433>
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi penelitian*. Medan: KBM Indonesia.
- Santiari, N. P. L., Wijana, I. K., & Putra, I. G. (2020). Ketekunan dan kinerja guru madrasah. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 7(1), 33-44.
- Septiawan, I., dkk. (2020). Unsur-unsur operasional motivasi kerja guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 9(4), 156-167.
- Setyaningsih, R., Farwati, S., & Sujayono, A. (2019). Peran Iklim Kerja dalam Pembentukan Iklim Madrasah Islami (Studi di MTs Al-Muttaqin Pekanbaru, Riau). *An-Nida*, 43(2), 219. <https://doi.org/10.24014/an-nida.v43i2.12328>
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an* (Vol. 6). Lentera Hati.
- Siegel, S., & Castellan, N. J. (1988). *Nonparametric statistics for the behavioral sciences* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Subagia, I. W., Suastra, I. W., & Yasa, P. (2019). Suasana kerja dan motivasi guru di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 8(1), 121-130.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-28). Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2017). *Metode penelitian pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Supardi. (2014). *Kinerja guru*. Jakarta: Rajawali Pers
- Supriadi. (2017). Hubungan iklim sekolah dengan motivasi kerja guru di SMKN 1 Enam Lingkung [Skripsi, Universitas Negeri Padang]. Repository UNP. <https://repository.unp.ac.id/id/eprint/781/>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-9). Kencana.
- Syafruddin. (2021). Iklim kerja dan motivasi guru di sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(3), 178-189.
- Tagiuri, R. (1968). *Organizational climate: Explorations of a concept*. Harvard Graduate School of Business Administration.
- Uno, H. B. (2011). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Earth Literacy.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.

- Walef, S. M., Syahril, & Rifma. (2023). Iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMK Kota Payakumbuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(2), 145-160.
- Wang, M. T., & Degol, J. L. (2016). School climate: A review of the construct, measurement, and impact on student outcomes. *Educational Psychology Review*, 28(2), 315–352. <https://doi.org/10.1007/s10648-015-9319-1>
- Werang, B. R. (2018). Motivasi kerja guru: Faktor internal dan eksternal. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 78-89.
- Widyastuti, U. (2018). Motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 123-135.
- Zaky, M. (2020). Dorongan internal dan eksternal dalam perilaku kerja individu. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6(1), 15-27.

