

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh kepemimpinan spiritual kepala madrasah, supervisi akademik, budaya kerja dengan semangat kerja maka diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan spiritual kepala madrasah terhadap semangat kerja guru, karena nilai t-statistics untuk kepemimpinan spiritual kepala madrasah sebesar 5.349 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Yang berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan spiritual terhadap semangat kerja.
2. Tidak terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap semangat kerja, karena nilai t-statistics untuk supervisi akademik adalah 1.880 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.063. Karena $0,063 > 0,005$ maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima, yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik terhadap semangat kerja. Hal ini terjadi karena supervisi belum dilakukan secara intensif, tidak personal, dan hanya bersifat administratif tanpa menyentuh aspek semangat kerja guru.
3. Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap semangat kerja dengan nilai t-statistics untuk budaya kerja adalah 2.908 dengan nilai signifikansi (Sig.)

sebesar 0,005. Karena nilai signifikansi sama dengan 0,005, maka kita dapat hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap semangat kerja.

4. Terdapat bukti yang signifikan bahwa kepemimpinan spiritual (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja (Y), karena nilai signifikansi 0,000 kurang dari alpha yang ditetapkan (0.005). Untuk supervisi akademik (X_2), meskipun nilai signifikansi (0.008) sedikit mendekati batas alpha, secara keseluruhan, bukti yang tersedia tidak cukup untuk secara tegas menolak hipotesis nol (H_0). Oleh karena itu, tidak dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja dalam konteks ini.
5. Terdapat bukti yang signifikan bahwa baik kepemimpinan spiritual (X_1) maupun budaya kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja (Y), karena nilai signifikansi kepemimpinan spiritual 0,000 dan nilai signifikansi budaya kerja 0,001 yang berarti kurang dari alpha yang ditetapkan (0.05). Oleh karena itu, kita dapat menerima hipotesis alternatif (H_a) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan spiritual dan budaya kerja terhadap semangat kerja.
6. Terdapat bukti yang signifikan bahwa baik supervisi akademik (X_2) maupun budaya kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja (Y), karena nilai signifikansi supervisi akademik 0,002 dan nilai signifikan budaya kerja 0,000 yang berarti kedua variabel memiliki nilai signifikan

kurang dari alpha yang ditetapkan (0.05). Oleh karena itu, kita dapat menerima hipotesis alternatif (H_a) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik dan budaya kerja terhadap semangat kerja.

7. Berdasarkan nilai signifikansi ($p < 0.001$) untuk model regresi ini, kita menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari kombinasi kepemimpinan spiritual, supervisi akademik dan budaya kerja terhadap semangat 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 semangat kerja dalam model ini. Oleh karena itu, kita dapat menerima hipotesis alternatif (H_a) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan spiritual, supervisi akademik dan budaya kerja terhadap semangat kerja guru.
8. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,878 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan spiritual, supervisi akademik, dan budaya kerja bersama-sama memberikan kontribusi besar, yakni 87,8%, dalam menjelaskan variasi semangat kerja. Sisa 12,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menandakan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap semangat kerja, 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

kepemimpinan spiritual, supervisi akademik, dan budaya kerja dalam meningkatkan semangat kerja guru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah, Supervisi Akademik dan Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Barito Kuala” maka peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Madrasah, diharapkan dapat terus mengembangkan kepemimpinan spiritual dalam mengelola madrasah, dengan menanamkan nilai-nilai religius, memberi teladan yang baik, serta menciptakan iklim kerja yang penuh semangat dan kekeluargaan. Kepala madrasah juga sebaiknya lebih aktif dalam memberikan apresiasi dan motivasi secara berkala kepada guru agar semangat kerja mereka tetap terjaga.
2. Bagi Guru, guru diharapkan terus meningkatkan profesionalisme dan semangat kerja meskipun dihadapkan pada tantangan geografis atau keterbatasan sarana. Kerja sama yang baik antar guru serta menjadikan tugas sebagai bentuk ibadah akan membantu menjaga motivasi dalam bekerja secara berkelanjutan.
3. Bagi Pengelola Madrasah (Kementerian Agama atau Dinas Terkait), disarankan agar lebih memperhatikan kondisi kerja guru di daerah dengan hambatan geografis, seperti memberikan insentif, pelatihan rutin, atau

penguatan supervisi akademik yang mendukung pengembangan kompetensi guru.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk kajian lanjutan dengan memperluas variabel, seperti menambahkan faktor motivasi intrinsik, kesejahteraan guru, atau kepemimpinan transformasional. Selain itu, cakupan lokasi penelitian dapat diperluas ke madrasah swasta atau daerah lain untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh dan komparatif.