BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam upaya untuk mengambil sebuah kesimpulan, peneliti berpedoman pada apa yang terdapat dalam hasil penelitian dan pembahasan yang keduanya telah ditelaah secara mendalam pada bagian sebelumnya untuk menjawab setiap pertanyaan yang ada pada rumusan masalah penelitian ini. Adapun dalam menganalisis data yang peneliti peroleh menggunakan bantuan sem-pls dengan cara menginput atau memasukkan data yang berhubungan topik penelitian yang peneliti angkat selama melakukan riset di MAN Se-kota Banjarmasin. Oleh karena itu, peneliti kemudian menyimpulkan apa yang peneliti temukan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, karena nilai T-statistics 4,050 > T-tabel 1,96 dan P Value 0,000 < nilai signifikansi 0,05. Yang berarti bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Banjarmasin.
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, karena nilai T-statistics 20,457 > T-tabel 1,96 dan P Value 0,000 < nilai signifikansi 0,05. Yang berarti bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Banjarmasin.

3. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, karena nilai T-Statistics 17,274 > T-tabel 1,96 dan P Value 0,000 < nilai signifikansi 0,05. Yang berarti bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Banjarmasin.
4. Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, karena nilai T-Statistics 0,995 < T-tabel 1,96 dan P Value 0,320 > nilai signifikansi 0,05. Yang berarti bahwa hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak, yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Banjarmasin.
5. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru, karena nilai T-Statistics 2,249 > T-tabel 1,96 dan P Value 0,025 < nilai signifikansi 0,05. Yang berarti bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Banjarmasin.
6. Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, karena nilai T-Statistics 0,967 < T-tabel 1,96 dan P Value 0,334 > nilai signifikansi 0,05. Yang berarti bahwa hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak, yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan

transformasional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Banjarmasin.

7. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi, karena nilai T-Statistics 2,194 > T-tabel 1,96 dan P Value 0,029 < nilai signifikansi 0,05. Yang berarti bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Banjarmasin.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dan komitmen organisasi di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Banjarmasin, maka penulis memberikan saran sebagai berikut.

1. Bagi Kepala Madrasah, diharapkan tidak hanya mempertahankan penerapan kepemimpinan transformasional, tetapi juga memberikan perhatian yang lebih besar terhadap upaya peningkatan motivasi kerja guru. Kepala madrasah perlu merancang strategi yang lebih tepat, seperti pemberian penghargaan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, pelatihan yang berkelanjutan, pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, motivasi kerja guru

diharapkan dapat meningkat dan pada akhirnya mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja guru.

2. Bagi Guru, diharapkan terus meningkatkan motivasi kerja, baik yang berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik) maupun dari faktor eksternal, selain itu, guru juga perlu mempertahankan komitmen organisasi yang telah terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, sehingga pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik dapat dilakukan secara optimal.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja guru, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja, Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed methods* agar dapat menggali secara lebih mendalam alasan mengapa motivasi kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, misalnya melalui wawancara mendalam dengan guru dan kepala madrasah. Cakupan lokasi penelitian dapat diperluas ke madrasah swasta atau daerah lain untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh.