

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,327, nilai t hitung sebesar 4,999, dan nilai signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru (H_a) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah, yang dicirikan oleh pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, maka kinerja guru akan semakin meningkat.
2. Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien regresi sebesar 0,653 dengan t hitung 8,221 dan signifikansi $< 0,001$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru secara nyata. Hasil ini mengkonfirmasi bahwa motivasi kerja yang tinggi, yang tercermin dari dorongan internal untuk mencapai target pembelajaran, semangat mengembangkan metode pembelajaran, serta ketekunan dalam

menyelesaikan tugas profesional, merupakan faktor determinan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Barumon.

3. Secara simultan, variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 150,374 dan signifikansi $< 0,001$. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,860 mengindikasikan bahwa 86,0% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sementara sisanya sebesar 14,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian seperti budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kompetensi pedagogik. Berdasarkan nilai *standardized coefficients beta*, motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan ($Beta = 0,621$) dibandingkan kepemimpinan transformasional ($Beta = 0,378$) dalam menjelaskan kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa upaya peningkatan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Barumon dapat dilakukan melalui penguatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan peningkatan motivasi kerja guru, dengan fokus utama pada pengembangan motivasi kerja sebagai faktor yang paling berkontribusi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak terkait:

1. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa penguatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan peningkatan motivasi kerja guru berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas, khususnya di Kecamatan Barumon, disarankan untuk merancang dan mengimplementasikan program-program pengembangan yang terarah, seperti pelatihan kepemimpinan transformasional bagi kepala sekolah secara berkala, serta program peningkatan motivasi dan kompetensi guru melalui seminar, lokakarya, atau pemberian penghargaan bagi guru berprestasi. Selain itu, perlu adanya kebijakan yang mendukung terciptanya iklim kerja kondusif di sekolah, serta pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan terhadap kinerja kepala sekolah dan guru untuk memastikan bahwa upaya peningkatan kualitas pendidikan berjalan secara efektif.
2. Kepala Sekolah. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Barumon disarankan untuk terus meningkatkan dan mengoptimalkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat diwujudkan dengan menjadi teladan yang baik dalam hal kedisiplinan, kejujuran, dan integritas (pengaruh ideal), sebagaimana menjadi perhatian dalam identifikasi masalah bahwa kepala sekolah belum mampu menjadi panutan yang baik. Kepala sekolah juga perlu

lebih aktif memberikan motivasi inspiratif dengan menyampaikan visi dan misi sekolah secara jelas serta membangkitkan semangat kerja guru. Selain itu, untuk mengatasi rendahnya komunikasi antara kepala sekolah dengan guru, hendaknya kepala sekolah meningkatkan stimulasi intelektual dengan mendorong kreativitas dan inovasi guru dalam pembelajaran, serta memberikan perhatian individual yang lebih besar kepada setiap guru, misalnya melalui program mentoring atau konsultasi pribadi secara berkala untuk memahami kebutuhan dan kendala yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas.

3. Guru. Mengingat motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan bahkan menjadi faktor yang paling dominan, maka guru di SMP Negeri Kecamatan Barumon disarankan untuk senantiasa memelihara dan meningkatkan motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Guru perlu menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas, menetapkan target pencapaian yang jelas, serta terus berupaya mengembangkan kompetensi diri melalui berbagai kegiatan pengembangan keprofesian seperti MGMP, workshop, atau pelatihan. Untuk mengatasi permasalahan ketidakhadiran dan kurangnya disiplin yang diidentifikasi dalam latar belakang, guru hendaknya meningkatkan kesadaran akan peran strategisnya dalam menentukan kualitas pendidikan. Guru juga diharapkan lebih terbuka terhadap masukan dan umpan balik dari kepala sekolah maupun rekan sejawat sebagai bagian dari upaya perbaikan kinerja secara berkelanjutan.

4. Peneliti Selanjutnya. Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain hanya meneliti dua variabel independen (kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja) yang menjelaskan 86% variasi kinerja guru, serta menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama. Oleh sebab itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, seperti budaya organisasi sekolah, kompensasi, lingkungan kerja, atau kompetensi pedagogik, yang diperkirakan berkontribusi terhadap 14% sisanya. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau campuran (*mixed method*) untuk menggali lebih dalam tentang dinamika kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru, serta melakukan penelitian di jenjang pendidikan yang berbeda atau wilayah yang lebih luas untuk memperkaya generalisasi temuan.