

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada Bab IV, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji regresi jalur a ($X \rightarrow M$), gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap motivasi kerja guru pada SMA binaan di Kabupaten Banyumas dengan nilai **koefisien a = 0,338** dan Sig. = 0,000.

2. **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil uji regresi jalur c ($X \rightarrow Y$), gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja guru pada SMA binaan di Kabupaten Banyumas dengan **nilai koefisien c = 0,316** dan Sig. = 0,000.

3. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil uji regresi jalur b ($M \rightarrow Y$) pada model $Y \sim X + M$, motivasi kerja berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja guru pada SMA binaan di Kabupaten Banyumas dengan **nilai koefisien b = 0,556** dan Sig. = 0,000.

4. **Peran Mediasi Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji mediasi *bootstrapping* (5.000 resamples; CI 95%), motivasi kerja terbukti **memediasi secara parsial** pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan

indirect effect $a \times b = 0,188$, LLCI = 0,093, ULCI = 0,283. Efek langsung c' tetap signifikan ($c' = 0,128$; Sig. = 0,041), sehingga mediasi bersifat parsial.

5.2 Implikasi Penelitian

1. Penggunaan model kepemimpinan transformational bagi kepala sekolah cukup strategis untuk meningkatkan motivasi guru di Kabupaten Banyumas (memiliki pengaruh sebesar 33,8%, sedangkan 65,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor/variabel di luar kepemimpinan transformational yang mungkin berpengaruh seperti **budaya organisasi sekolah, beban kerja, dukungan sarana, atau kompetensi guru** yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini).
2. Upaya peningkatan motivasi kerja juga sangat penting dan strategis untuk meningkatkan kinerja guru di Kabupaten Banyumas, memiliki pengaruh sebesar 31,6 %.
3. Peningkatan motivasi kerja guru sangat strategis untuk meningkatkan kinerja guru di Kabupaten Banyumas, memiliki pengaruh sebesar 55,6%. Jadi menjaga dan meningkatkan motivasi guru menjadi hal sangat penting jika kepala sekolah mengharapkan kinerja guru meningkat, semakin tinggi motivasi kerja guru maka kinerjanya juga akan semakin tinggi.

5.3 Rekomendasi

5.3.1 Rekomendasi untuk Kepala Sekolah SMA binaan

Menguatkan praktik kepemimpinan transformasional melalui:

1. Penguatan komunikasi visi dan target mutu.
2. Coaching dan umpan balik spesifik.

3. Fasilitasi inovasi pembelajaran dan komunitas belajar guru.
4. Keteladanan dan konsistensi kebijakan.
5. Menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi guru.
6. Melibatkan guru pada proses perencanaan dan pembuatan keputusan (kebijakan).
7. Memberikan penghargaan sekecil apapun yang telah dikerjakan guru.
8. Memberdayakan guru dalam berbagai bentuk pelatihan, workshop, seminar, dan sejenisnya.
9. Mengupayakan sedemikian rupa memenuhi kebutuhan psikologi dasar, yakni kebebasan berekspresi, kebebasan dalam hubungan sosial, dan mendorong kecukupan finansial.

5.3.2 Rekomendasi untuk Guru

1. Meningkatkan motivasi intrinsik melalui refleksi praktik mengajar, penguatan makna kerja, dan pengembangan profesional berkelanjutan.
2. Memanfaatkan dukungan ekstrinsik (apresiasi, program sekolah, MGMP) secara produktif.

5.3.3 Saran untuk Pengawas/Pembina dan Pemangku Kebijakan

Peningkatan motivasi guru merupakan kunci yang paling strategis dalam meningkatkan motivasi guru. Rekomendasi yang sangat penting bagi pengawas adalah:

1. Bersama-sama dengan kepala sekolah berupaya keras melakukan pemberdayaan guru sehingga memiliki berbagai skill yang bisa digunakan guru untuk memenuhi kebutuhan psikologi dasarnya.

2. Mendorong karir dan kenaikan pangkat sehingga guru benar-benar termotivasi. Guru akan termotivasi jika kebutuhan organisasi selaras dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.
3. Mengusulkan kepada pihak pemerintah (melalui berbagai media dan organisasi) untuk meningkatkan gaji dan pendataan guru sehingga kebutuhan psikologi guru terpenuhi. Guru akan merasa terhargai segala pengabdianya.
4. Menyusun program pembinaan SMA binaan yang menekankan penguatan kepemimpinan sekolah dan intervensi peningkatan motivasi kerja guru.
5. Mendesain monitoring dan tindak lanjut kinerja yang konsisten untuk memastikan efektivitas program pembinaan.

5.3.4 Rekomendasi untuk Peneliti Selanjutnya

1. Mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, misalnya budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau dukungan sarana.
2. Menggunakan desain **longitudinal** atau **mixed methods** untuk memperkaya pemahaman mekanisme pengaruh dan dinamika motivasi serta kinerja guru dari waktu ke waktu.