

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa yang telah diuraikan diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
2. Kompensasi memiliki tidak memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Guru.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
4. Kompensasi memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
5. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
6. Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh tidak langsung signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi sebagai mediasi. Berdasarkan hasil nilai H1 lebih besar dari H6 maka hal ini menunjukkan adanya pengaruh mediasi parsial.
7. Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi sebagai mediasi. Berdasarkan hasil nilai H2 lebih kecil dari H7 maka hal ini menunjukkan adanya pengaruh mediasi penuh.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

A. Saran Praktis

1. Penguatan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah
Kepala sekolah perlu meningkatkan aspek *Intellectual Stimulation* dengan lebih aktif memberikan dorongan inovasi, kreativitas, serta

pembaruan metode pembelajaran. Hal ini dapat dilakukan melalui forum diskusi guru, proyek inovasi pembelajaran, dan penerapan teknologi pendidikan.

2. Aspek *Inspirational Motivation* yang sudah menjadi kekuatan perlu terus dipertahankan dengan menjaga motivasi guru melalui *briefing* pagi, pemberian apresiasi secara rutin, serta membangun budaya kerja positif yang mendukung semangat kolektif.
3. Walaupun gaji tepat waktu sudah menjadi keunggulan, aspek insentif masih dirasakan kurang. Oleh karena itu, yayasan dapat meninjau kembali mekanisme pemberian insentif agar lebih adil, transparan, dan sesuai kontribusi kerja guru, khususnya bagi guru yang menggantikan rekan sejawat.
4. Penghargaan non-finansial seperti sertifikat prestasi, publikasi pencapaian guru, atau penghargaan di forum resmi yayasan juga dapat ditingkatkan untuk menumbuhkan kepuasan kerja dan loyalitas guru.
5. Untuk meningkatkan *affective commitment*, yayasan dapat lebih sering melibatkan guru dalam pengambilan keputusan sekolah dan mengadakan kegiatan kebersamaan (misalnya gathering tahunan atau rekreasi keluarga besar guru dan karyawan).
6. Untuk memperkuat *normative commitment*, yayasan dapat menekankan nilai-nilai islami, budaya organisasi, dan tanggung jawab moral guru melalui kajian rutin atau forum pembinaan karakter.
7. Untuk meningkatkan *continuance commitment*, yayasan perlu menjamin kepastian karier dan kesejahteraan guru dengan perencanaan jenjang karier, tunjangan pendidikan, dan program pelatihan berkelanjutan.
8. Meskipun pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan mediasi komitmen organisasi, kepala sekolah tetap perlu memanfaatkan komitmen organisasi sebagai faktor pendukung keberlanjutan kinerja guru.

9. Penerapan supervisi kelas, pelatihan profesional guru, dan monitoring berkala kinerja perlu dikombinasikan dengan upaya menumbuhkan loyalitas, rasa memiliki, dan tanggung jawab guru terhadap yayasan.

B. Saran Akademis

1. Bagi peneliti selanjutnya, diperlukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam terkait pengaruhnya terhadap kinerja guru untuk variabel kompensasi tidak langsung dan budaya kerja pada Lembaga Pendidikan seperti variabel motivasi, kompetensi.
2. Bagi Universitas, dapat memakai temuan studi berikut sebagai bahan literasi dan referensi akademik serta dijadikan sebagai acuan penelitian para peneliti lain yang masih memiliki pembahasan terkait dengan penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja guru.

