

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari variabel yang telah diteliti terdapat 3 hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja guru MA Minat Kesugihan. Dari rumusan masalah yang telah diajukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MA Minat Kesugihan Kabupaten Cilacap. Hal ini dibuktikan dengan t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $2,921 > 1,676$. Dengan nilai sig. kurang dari 0,05 ($0,005 < 0,05$) . Maka hipotesis diterima.
2. Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MA Minat Kesugihan Kabupaten Cilacap. Hal ini dibuktikan dengan t-hitung lebih kecil dari t-tabel yaitu $1,084 < 1,676$. Dengan nilai sig lebih besar 0,05 ($0,284 > 0,05$). Maka hipotesis di tolak.
3. Kepemimpinan dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MA Minat Kesugihan Kabupaten Cilacap. Hal ini dibuktikan nilai sig. ($0,000 < 0,05$). Maka hipotesis diterima.

B. SARAN

Berdasarkan penelitian pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru yang telah dilaksanakan di MA Minat Kesugihan Cilacap, maka saran yang disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada guru MA Minat Kesugihan diharap bisa mempertahankan kepemimpinannya dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, karena jika guru memperhatikan tupoksinya dengan baik dan benar maka tidak menutup kemungkinan kedepannya motivasi kerja guru disekolah tersebut akan berpengaruh baik.
2. Untuk meningkatkan kinerja guru yang baik diharap bisa meningkatkan motivasi yang tinggi pada guru melalui suatu dorongan yang menyebabkan guru bisa mewujudkan kebutuhan dan keinginannya untuk mencapai tujuan bersama.
3. Meningkatkan peran pemimpin dengan mengevaluasi dan motivasi ditingkatkan dengan mengefektifkan peran pimpinan dalam evaluasi bekeaan dengan tugas sehingga nantinya guru dapat terpuaskan akan hasil kerjanya dan mengarah pada peningkatan kualitas kinerja guru.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk memilih subjek penelitian dengan karakteristik berbeda dan menabah variabel lain untuk menilai kinerja guru karyawan sehingga diharapkan dapat diperoleh hasil yang lebih baik. Selanjutnya hasil pengujian analisis dalam penelitian ini dapat digunakan untuk sumber tambahan referensi.