

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru di Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang.
3. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang.
4. Kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Diharapkan sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi yang membutuhkan informasi dalam bidang ini dan dapat dijadikan pertimbangan dalam pembuatan karya ilmiah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan masalah kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi.

3. Bagi Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait pada kinerja guru, misalnya:

- a. Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang harus meningkatkan perannya untuk menjelaskan dan mengingatkan tugas-tugas dan kewajiban sebagai seorang guru. Kepala Yayasan harus mengikut sertakan setiap guru dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara selalu melakukan diskusi dan terbuka mengenai permasalahan yang ada.
- b. Yayasan Al-Hidayah Pagak Kabupaten Malang harus selalu memberikan motivasi kepada guru agar tetap giat bekerja. Kepala Yayasan juga perlu memberikan dukungan dalam pengembangan diri guru, agar guru dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mendidik siswa atau siswi.
- c. Yayasan Al-hidayah Pagak Kabupaten Malang meningkatkan kreatifitas dan efektifitas dalam proses pembelajaran agar dapat menarik perhatian dan minat belajar peserta didik dalam

proses pembelajaran sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara maksimal.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR PUATAKA

- Airyq, I. M., Hubeis, A. V. S., & Sukmawati, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 285–295.
- Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 48.
- Artana, I Wayan Arta. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*.
- (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*.
- Arikunto, S. (2013). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: *Pustaka Pelajar*.
- Berelsom & Stainer. (2012). Motivasi : Pengertian, Prose dan Arti Penting dalam Organisasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Fatah Demak*, 19-38.
- Bharata & Putro. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *In Jurnal Manajemen*.
- Covey. (1997). *Pengembangan gaya kepemimpinan pendidikan*. Modul kepemimpinan pendidikan: Universitas Esa Unggul.
- Ghozali, I. (2018). *Apkasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Diponegoro: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harsuko,(2011).*Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- (2016). *Pengembangan gaya kepemimpinan pendidikan*. Modul kepemimpinan pendidikan: Universitas Esa Unggul.
- Kartini. (2002). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pamor Spinning Mills Karanganyar. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*. 19 (No.1), 1-10.
- Looy, Dierdonck & Gemmel. (1998). Kompetensi Individu (Individual Competence). *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa* , 1(4), 201–214.
- Lubis. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 285–295.