

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MA Miftahul Qulub. Sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 1 Pungging. Sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Variabel gaya kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MA Miftahul Qulub. Sehingga hipotesis ketiga diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah diharapkan terus mampu meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional karena hal ini berdampak terhadap kinerja guru karena dengan adanya kepemimpinan gaya transformasional ini guru merasa bahwa dirinya dihargai dan merasa

termotivasi oleh atasannya sehingga mampu bekerja diatas standart yang telah ditentukan.

2. Diharapkan para guru untuk meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* karena perilaku ini berdampak signifikan terhadap kinerja. Karena dengan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* ini kita dapat mengurangi beban pekerjaan rekan kerja kita yang membutuhkan bantuan dan hal ini dapat meningkatkan hubungan yang baik terhadap rekan kerja.
3. Untuk peneliti yang lain diharapkan dapat meneliti faktor-faktor yang lain yang dapat meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja guru, sehingga dapat diketahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Daftar Pustaka

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara.(2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Aisyah, Suci Khairul. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sarimurni Jaya Wonoayu.
- Barnawi dan Muhammad Arifin. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Basuki,Agus Tri and Prawoto, Nano.(2016).*Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS & EVIEWS*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Damayanti, Linda, (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sekapur Gresik, *Skripsi Program Sarjana Ekonomi Dan Bisnis*. Program Sarjana Ekonomi dan Bisnis. Surabaya: Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Imam.(2016).*Metode Penelitian Kualitatif*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Huges,dkk.(2012). Leadership Memperkaya Pelajaran dan Pengembangan, edisi 7. Jakarta. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred.(2005).*Organizational Behavior 10th Edition*.Alih Bahasa: Vivin Andhika,dkk. Yogyakarta: ANDI.
- Mathis, R.L & J.H. Jackson.(2006).*Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Oktavian, Indra Rizky, (2011) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Utama Semarang, *Skripsi Program Sarjana Ekonomi Manajemen*. Program Sarjana Ekonomi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Purwanto dan Suharyadi. (2009). Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education.

- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. (2016). *Manajemen*. Edisi ke-10 jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sudarmanto.(2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Suparyadi.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif (3 vols)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratma. (2015). *Metodologi Penelitian: Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Wibowo, Hutomo Aryo (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan BPAD DIY, *Skripsi Program Sarjana Ekonomi Manajemen*. Program Sarjana Ekonomi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Widodo,(2017),*Metodologi Penelitian populer & Praktis*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yamin, Martinis dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Pers.
- Yukl, Gary A. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi kelima. (Alih Bahasa Tondok Andarika. 2nd Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- <https://idtesis.com/kinerja-guru-menurut-undang-undang-no-14-tahun-2005>.
Diakses tanggal 26 April 2019.