

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan telaah riset terdahulu, pengujian hipotesis, analisis hasil penelitian, dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformational memiliki pengaruh positif terhadap Inovasi. Artinya, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat mendorong tim atau bawahan untuk lebih inovatif dalam pekerjaan mereka. Selain itu, hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan (Path Coefficient  $\beta = 0,349$ , t-value = 5,307, p-value = 0,000).
2. Kepemimpinan Transformational juga memiliki pengaruh positif terhadap Kecerdasan Emosi. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin transformasional cenderung memiliki kemampuan dalam mengelola emosi baik pada diri mereka sendiri maupun orang lain. Hasil analisis statistik mendukung temuan ini (Path Coefficient  $\beta = 0,394$ , t-value = 4,789, p-value = 0,000).
3. Kepemimpinan Transformational memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja. Pemimpin dengan gaya ini memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja individu atau tim di bawah kepemimpinannya. Hasil analisis statistik menegaskan signifikansi pengaruh ini (Path Coefficient  $\beta = 0,608$ , t-value = 13,729, p-value = 0,000).
4. Struktur Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Inovasi. Ini menandakan bahwa struktur organisasi yang baik dapat memberikan dukungan untuk ide-ide inovatif dan implementasinya. Hasil analisis statistik juga

- mendukung temuan ini (Path Coefficient  $\beta = 0,494$ , t-value = 7,926, p-value = 0,000).
5. Struktur Organisasi juga memiliki pengaruh positif terhadap Kecerdasan Emosi. Ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek struktur organisasi dapat memengaruhi perkembangan kecerdasan emosional individu dalam organisasi. Temuan ini didukung oleh analisis statistik (Path Coefficient  $\beta = 0,365$ , t-value = 4,186, p-value = 0,000).
  6. Namun, Struktur Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dalam konteks ini, struktur organisasi tampaknya tidak secara langsung memengaruhi kinerja individu. Hasil analisis statistik menunjukkan ketidaksignifikan pengaruh ini (Path Coefficient  $\beta = 0,014$ , t-value = 0,249, p-value = 0,804).
  7. Inovasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja. Ini menunjukkan bahwa organisasi yang mendorong inovasi dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini didukung oleh hasil analisis statistik (Path Coefficient  $\beta = 0,185$ , t-value = 3,706, p-value = 0,000).
  8. Kecerdasan Emosi juga memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja. Individu dengan tingkat kecerdasan emosi yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hasil analisis statistik memvalidasi signifikansi pengaruh ini (Path Coefficient  $\beta = 0,154$ , t-value = 2,832, p-value = 0,005).
  9. Kepemimpinan Transformational memiliki pengaruh positif terhadap Inovasi, yang selanjutnya berdampak pada Kinerja. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja melalui inovasi.

Hasil analisis statistik mendukung temuan ini (Path Coefficient  $\beta = 0,065$ , t-value = 3,075, p-value = 0,002).

10. Kepemimpinan Transformational juga memiliki pengaruh positif terhadap Kecerdasan Emosi, yang kemudian berdampak pada Kinerja. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja melalui pengembangan kecerdasan emosi. Analisis statistik memvalidasi signifikansi pengaruh ini (Path Coefficient  $\beta = 0,061$ , t-value = 2,318, p-value = 0,020).
11. Struktur Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Inovasi, yang berdampak pada Kinerja. Ini menunjukkan bahwa struktur organisasi yang mendukung inovasi dapat meningkatkan kinerja. Hasil analisis statistik juga mendukung temuan ini (Path Coefficient  $\beta = 0,091$ , t-value = 3,122, p-value = 0,002).
12. Struktur Organisasi juga memiliki pengaruh positif terhadap Kecerdasan Emosi, yang kemudian berdampak pada Kinerja. Faktor-faktor dalam struktur organisasi dapat memengaruhi kinerja melalui pengembangan kecerdasan emosi. Analisis statistik memvalidasi signifikansi pengaruh ini (Path Coefficient  $\beta = 0,056$ , t-value = 2,324, p-value = 0,020).

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan Implikasi diatas maka diajukan sara sebagai berikut:

1. Peningkatan Kepemimpinan Transformasional: Mendorong guru PAI untuk mengembangkan kualitas kepemimpinan transformasional seperti

pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Pelatihan dan workshop dapat diadakan untuk meningkatkan keterampilan ini.

2. Pengembangan Struktur Organisasi yang Mendukung: Mengkaji dan mungkin merevisi struktur organisasi di sekolah untuk memastikan bahwa ada sistem pengambilan keputusan yang efektif, hierarki otoritas yang jelas, dan penerapan aturan yang konsisten. Ini akan membantu dalam memfasilitasi lingkungan yang lebih inovatif dan responsif.
3. Fokus pada Inovasi dalam Pengajaran: Mendorong guru PAI untuk terus mengeksplorasi peluang baru dalam pengajaran, seperti menggunakan teknologi dalam kelas, metode pengajaran yang inovatif, dan pengembangan materi pelajaran yang kreatif.
4. Pengembangan Kompetensi Emosional: Memberikan pelatihan dan sumber daya kepada guru untuk mengembangkan kompetensi emosional mereka, seperti mengelola gangguan emosional, membangun rasa percaya diri, dan menanggapi stimulus emosional secara taktis.
5. Evaluasi dan Feedback Berkelanjutan: Mengimplementasikan sistem evaluasi dan feedback yang teratur untuk mengukur kinerja guru berdasarkan indikator-indikator seperti pengetahuan materi, strategi instruksional, assessment, lingkungan belajar, dan komunikasi yang efektif.

6. Kolaborasi dan Pembelajaran Bersama: Mendorong kolaborasi antara guru PAI dalam bentuk kelompok studi, diskusi peer-to-peer, dan pertukaran ide untuk meningkatkan praktik pengajaran dan inovasi.
7. Refleksi dan Pengembangan Profesional: Memfasilitasi guru PAI untuk terlibat dalam refleksi diri dan pengembangan profesional berkelanjutan, yang dapat mencakup menghadiri konferensi, seminar, dan pelatihan terkait pendidikan.
8. Integrasi Hasil Penelitian dalam Praktik: Mendorong guru untuk mengintegrasikan temuan penelitian ini dalam praktik pengajaran mereka, dengan menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan apa yang telah terbukti efektif dalam meningkatkan inovasi dan kinerja.