

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Guru di SMK Negeri 1 Kebumen, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Guru SMK Negeri 1 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka semakin tinggi komitmen organisasi guru. Sehingga hipotesis kesatu yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi diterima.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Guru SMK Negeri 1 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada guru, maka semakin tinggi komitmen organisasi guru. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dinyatakan diterima.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMK Negeri 1 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kualitas kerja guru. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kebumen. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan kepemimpinan

transormasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dinyatakan diterima.

4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMK Negeri 1 Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kemampuan dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas. Artinya semakin tinggi tingkat pelatihan maka akan meningkatkan kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kebumen. Sehingga hipotesis keempat yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dinyatakan diterima.
5. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kebumen. Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab dan dedikasi yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga hipotesis kelima yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dinyatakan diterima.
6. Komitmen organisasi mampu memediasi secara parsial pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh kepemimpinan transformasional, tetapi juga diperkuat melalui peningkatan komitmen organisasi. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja guru melalui tingkat komitmen organisasi

yang tinggi. Sehingga hipotesis keenam yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi dinyatakan diterima.

7. Komitmen organisasi mampu memediasi secara parsial pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja. Peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh pelatihan, tetapi juga diperkuat melalui peningkatan komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi pelatihan maka akan meningkatkan kinerja guru melalui tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi dinyatakan diterima.

## **5.2. Keterbatasan**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan pada penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membatasi variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan pelatihan yang dapat mempengaruhi kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa menggunakan variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi kinerja dan variabel mediasi selain komitmen organisasi. Penelitian hanya dilakukan pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada sekolah lain.

2. Penelitian menggunakan metode kuesioner sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi dan subjektivitas masing-masing responden.
3. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga belum mampu menggali secara mendalam mengenai kondisi psikologis dan pengalaman guru selama bekerja.
4. Sampel penelitian ini hanya berfokus pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen, untuk penelitian selanjutnya bisa mempertimbangkan untuk meneliti semua karyawan yang ada di SMK Negeri 1 Kebumen supaya hasil yang didapatkan bisa menjelaskan kondisi secara keseluruhan yang ada di SMK Negeri 1 Kebumen. Penelitian hanya dilakukan pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada sekolah lain.
5. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini masih menggunakan *SPSS For Windows* versi 27, diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan alat analisis data dengan SPSS versi terbaru atau menggunakan alat analisis berbeda seperti SEM atau PLS.

### **5.3. Implikasi**

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan teoritis. Implikasi implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen. Sedangkan teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan teori-teori tentang kepemimpinan transformasional, pelatihan, komitmen

organisasi dan kinerja. Berdasarkan pembahasan penelitian di bab sebelumnya maka terdapat beberapa implikasi praktis dan teoritis sesuai dengan prioritas yang diberikan sebagai masukan yaitu:

### **5.3.1. Implikasi Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening studi pada Guru di SMK Negeri 1 Kebumen, berikut adalah implikasi praktis yang dapat peneliti berikan:

1. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Guru di SMK Negeri 1 Kebumen, maka pihak sekolah perlu mempertahankan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif, komunikatif, dan partisipatif. Kepala sekolah disarankan lebih sering melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, memberikan apresiasi atas kinerja yang baik, serta menjadi teladan dalam disiplin dan tanggung jawab agar komitmen guru terhadap sekolah semakin kuat.
2. Berdasarkan hasil penelitian pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Guru di SMK Negeri 1 Kebumen, maka sekolah perlu memastikan bahwa program pelatihan yang diberikan benar-benar relevan dengan kebutuhan guru. Pelatihan sebaiknya dirancang secara terencana,

berkelanjutan, dan sesuai bidang tugas guru, sehingga guru merasa diperhatikan oleh organisasi dan memiliki keterikatan yang lebih tinggi terhadap sekolah.

3. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kebumen. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pihak sekolah perlu memberikan perhatian lebih terhadap penerapan kepemimpinan transformasional dalam lingkungan sekolah. Kepala sekolah diharapkan mampu menjadi pemimpin yang inspiratif, komunikatif, dan mampu memberikan motivasi kepada guru. Kepala sekolah diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional melalui komunikasi yang baik, pemberian motivasi, perhatian individual, serta dukungan terhadap pengembangan guru agar komitmen organisasi dan kinerja guru semakin meningkat.
4. Berdasarkan hasil penelitian pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kebumen. Artinya bahwa semakin tinggi atau semakin baik pelatihan maka kinerja guru akan semakin meningkat. Sekolah perlu meningkatkan kualitas program pelatihan guru secara berkelanjutan. Pelatihan tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kemampuan teknis dan pedagogik guru, tetapi juga

dapat meningkatkan rasa percaya diri, loyalitas, dan komitmen guru terhadap sekolah. Program pelatihan dapat dilakukan melalui workshop, seminar, pelatihan teknologi pembelajaran, komunitas belajar, maupun kegiatan pengembangan kompetensi lainnya yang relevan dengan kebutuhan guru dan perkembangan dunia pendidikan. Guru diharapkan dapat memanfaatkan hasil pelatihan secara optimal dalam proses pembelajaran sehingga kualitas pembelajaran dan kinerja guru dapat terus meningkat

5. Berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kebumen. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka kinerja guru juga akan semakin meningkat. Pihak sekolah perlu memperkuat komitmen organisasi guru melalui penciptaan budaya kerja yang positif dan suportif. Sekolah dapat meningkatkan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, memberikan penghargaan terhadap prestasi guru, serta menciptakan hubungan kerja yang lebih terbuka dan kolaboratif. Guru yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam organisasi akan memiliki rasa memiliki yang lebih tinggi terhadap sekolah.
6. Berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi parsial

dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh kepemimpinan transformasional, tetapi juga diperkuat melalui peningkatan komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa sekolah perlu mengembangkan strategi yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kualitas kepemimpinan, tetapi juga pada upaya membangun komitmen organisasi agar dampaknya terhadap peningkatan kinerja guru menjadi lebih optimal. Kepala sekolah tidak hanya perlu fokus pada pencapaian tugas, tetapi juga pada pembentukan ikatan emosional dan rasa memiliki guru terhadap sekolah. Ketika guru merasa dihargai, dilibatkan, dan didukung oleh pemimpin, maka komitmen mereka akan meningkat dan berdampak pada kinerja yang lebih baik.

7. Berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja maupun antara pelatihan dan kinerja guru. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh pelatihan, tetapi juga diperkuat melalui peningkatan komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa sekolah perlu mengembangkan

strategi yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kualitas pelatihan, tetapi juga pada upaya membangun komitmen organisasi agar dampaknya terhadap peningkatan kinerja guru menjadi lebih optimal. Pelatihan yang diberikan sebaiknya tidak hanya bertujuan menambah keterampilan teknis, tetapi juga membangun kedekatan guru dengan organisasi. Sekolah perlu memastikan bahwa setiap program pelatihan memberi manfaat nyata bagi guru, sehingga mereka merasa organisasi peduli terhadap pengembangan dirinya dan pada akhirnya terdorong memberikan kinerja terbaik.

8. Implikasi lainnya adalah perlunya evaluasi rutin terhadap efektivitas kepemimpinan dan pelatihan yang diberikan sekolah. Evaluasi tersebut bertujuan untuk mengetahui sejauh mana program yang diterapkan mampu meningkatkan kualitas kerja guru. Dengan adanya evaluasi secara berkala, sekolah dapat memperbaiki kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia agar lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru.
9. Kepala sekolah diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan suportif sehingga guru merasa nyaman dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi.
10. Sekolah perlu memberikan penghargaan dan apresiasi kepada guru yang memiliki kinerja baik sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan semangat kerja guru.

11. Sekolah perlu memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan sekolah agar komitmen organisasi guru semakin kuat.

### **5.3.2. Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis menjadi sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening studi pada Guru di SMK Negeri 1 Kebumen, berikut adalah implikasi teoritis yang dapat peneliti berikan:

1. Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini memperkuat teori Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu memberikan pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual kepada bawahannya sehingga dapat meningkatkan keterikatan individu terhadap organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Khofifah dan Banin (2023), Nugraheni et al. (2022), serta Djoko Soelistya (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan

transformatif terbukti menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan guru terhadap organisasi.

2. Kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori Dessler (2015) yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan kompetensi individu sehingga mampu menciptakan rasa dihargai dan meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Temuan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Maharani et al. (2025) dan Pramono et al. (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan komitmen organisasi. Oleh karena itu, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengembangan kompetensi, tetapi juga menjadi faktor yang dapat memperkuat komitmen organisasi.
3. Ketiga, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mendukung teori Robbins dan Judge (2017) yang menjelaskan bahwa pemimpin transformatif mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Djoko

Soelistya (2023), Khofifah dan Banin (2023), serta Nugraheni et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional terbukti mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru.

4. Keempat, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil tersebut memperkuat teori Dessler (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan individu agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Maharani et al. (2025) dan Pramono et al. (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian, peningkatan kompetensi melalui pelatihan terbukti mampu meningkatkan kualitas kinerja guru.
5. Kelima, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini memperkuat teori Allen dan Meyer (1997) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan menunjukkan keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi

sehingga terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, komitmen organisasi terbukti menjadi faktor yang mampu mendorong guru untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan sekolah.

6. Keenam, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi secara parsial pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh kepemimpinan transformasional, tetapi juga diperkuat melalui peningkatan komitmen organisasi. Temuan ini memperluas teori Robbins dan Judge (2017) serta teori komitmen organisasi Allen dan Meyer (1997), yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga mampu meningkatkan komitmen organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja. Dengan demikian, komitmen organisasi terbukti menjadi variabel yang

memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja guru.

7. Ketujuh, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi secara parsial pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru. Peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh pelatihan, tetapi juga diperkuat melalui peningkatan komitmen organisasi. Temuan ini memperluas teori Dessler (2015) dan teori Allen dan Meyer (1997), yang menjelaskan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan dan keterampilan individu, tetapi juga mampu meningkatkan keterikatan serta loyalitas terhadap organisasi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja. Dengan demikian, komitmen organisasi terbukti menjadi faktor penting yang memperkuat pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja guru.
8. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, pelatihan, komitmen organisasi, dan kinerja guru.

9. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas variabel kepemimpinan transformasional, pelatihan, komitmen organisasi, dan kinerja pada sektor pendidikan maupun organisasi lainnya.
10. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau disiplin kerja agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan komprehensif.

