

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai *Transformational Leadership* dan *Person Job Fit* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja guru pada SMK Negeri Nusawungu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Transformational Leadership* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja Guru SMK Negeri Nusawungu.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh secara positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja guru pada SMK Negeri Nusawungu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Person Job Fit* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja Guru SMK Negeri Nusawungu.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMK Negeri Nusawungu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Transformational Leadership* maka kinerja guru SMK Negeri Nusawungu juga semakin meningkat.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Job Fit* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru pada SMK Negeri

Nusawungu. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *Person Job Fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Negeri Nusawungu.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru pada SMK Negeri Nusawungu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja Guru SMK Negeri Nusawungu.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *transformational leadership* terhadap Kinerja guru pada SMK Negeri Nusawungu. Hal ini berarti Kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel *transformational leadership* dengan variabel kinerja serta menunjukkan bahwa *transformational leadership* dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan kinerja pada Guru SMK Negeri Nusawungu.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan dapat memediasi hubungan antara *Person job fit* dengan kinerja pada guru SMK Negeri Nusawungu. Hal ini berarti Kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel *Person Job Fit* dengan variabel kinerja serta menunjukkan bahwa *Person Job Fit* dapat dijadikan variabel yang mampu meningkatkan kinerja pada Guru SMK Negeri Nusawungu.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya membatasi *transformational leadership*, *person job fit*, kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja guru. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik yang sama tetapi perlu menambahkan faktor lain, karena dari hasil penelitian ini masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu sekolah yaitu SMK Negeri Nusawungu dengan jumlah responden sebanyak 39 orang, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan sebagai hasil penelitian yang dapat mewakili seluruh lembaga pendidikan di kabupaten Cilacap.
3. Dalam proses pengambilan data informasi yang diberikan responden melalui responden terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal itu terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam mengisi kuesioner.

5.3. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Dalam hal ini implikasi dijelaskan sebagai berikut:

5.3.1 Implikasi Praktis

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru pada guru SMK Negeri Nusawungu. Dalam hal ini menunjukkan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja guru agar memperoleh hasil yang maksimal maka perlu meningkatkan kepuasan kerja guru sebagai efek dari *transformational leadership*. Semakin baik *transformational leadership* dalam mempengaruhi kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja guru yang ada di sekolah tersebut. Sebaliknya, semakin buruk *transformational leadership* dalam mempengaruhi kepuasan kerja, maka semakin rendah pula kinerja guru di sekolah tersebut. Maka penulis menyarankan kepala sekolah diharapkan lebih memperhatikan dan mempertimbangkan kepuasan kerja dalam mempengaruhi dan mengarahkan guru dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga guru akan terpacu meningkatkan kinerja dengan maksimal kepala sekolah juga diharapkan selalu meningkatkan kemampuan *transformational leadership*nya seperti melakukan pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, serta perhatian yang individu sehingga tujuan lembaga dapat tercapai dengan efektif dan efisien.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *person job fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru pada guru SMK Negeri Nusawungu. Dalam hal ini menunjukkan bahwa guru sudah

memiliki kecocokan dengan pekerjaan mereka. Kemampuan yang sudah dimiliki para individu bisa meningkatkan kinerja seorang guru. Maka penulis menyarankan kepada guru yang memiliki keterampilan baik dalam pekerjaannya, sebaiknya organisasi memperkuat kebutuhan guru seperti tunjangan yang diterima, menerapkan pembelajaran dengan pengetahuan yang baru dalam setiap pekerjaan sehingga guru mampu meningkatkan sebuah organisasi dalam instansi pendidikan tersebut. Selain itu guru perlu mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerjanya.

3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri Nusawungu. Oleh karena itu SMK Negeri Nusawungu diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja agar terciptanya kinerja guru yang baik. Sehingga para guru merasa puas dengan sekolah dan pekerjaannya, maka kepuasan guru terhadap pekerjaan dan sekolah berbanding lurus dengan tingginya tingkat persepsi guru terhadap kinerjanya. Upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kepuasan guru yang baik yaitu dengan jaminan sosial, rekan kerja yang kompak, promosi jabatan serta memfasilitasi lingkungan kerja yang nyaman bagi guru.

5.3.2 Implikasi Teoritis

1. *Transformational leadership* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan pada kepuasan kerja guru pada SMK Negeri Nusawungu. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *transformational leadership* maka semakin tinggi kepuasan kerja, dan sebaliknya ketika semakin rendah *transformational leadership* maka semakin rendah kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Rohmat Hidayat, *et al.* (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. *Person job fit* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan pada kepuasan kerja guru pada SMK Negeri Nusawungu. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *person job fit* maka semakin tinggi kepuasan kerja, dan sebaliknya ketika semakin rendah *person job fit* maka semakin rendah kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Priyatin dan Irfan Helmy (2022) menyatakan bahwa *person job fit* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *person job fit* dengan kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja guru pada SMK Negeri Nusawungu. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan kinerja guru, karena ketika kepuasan kerja individu guru telah terpenuhi, maka akan berdampak baik pada kinerja guru yang lebih optimal. Hal ini didukung oleh penelitian

Dwi Oktriana Pratiwi, *et al.* (2020) terhadap para guru di Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan hal tersebut didukung dengan pengaruh yang signifikan atas kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

4. *Transformational leadership* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja guru pada SMK Negeri Nusawungu. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *transformational leadership* maka semakin tinggi kinerja, dan sebaliknya ketika semakin rendah *transformational leadership* maka semakin rendah kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Ahmad Rivai (2020) menyatakan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance–Medan dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan.
5. *Person job fit* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri Nusawungu. Dapat diartikan tinggi rendahnya *person job fit* yang dimiliki guru SMK Negeri Nusawungu tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fita Nursafitri dan Irfan Helmy (2022) *person job fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

6. Kepuasan dapat memediasi hubungan antara *transformational leadership* terhadap kinerja guru pada SMK Negeri Nusawungu. Hal tersebut terjadi karena terdapat jalur pengaruh antara *transformational leadership*, kepuasan kerja, dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu juga dinyatakan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja pada variabel kinerja juga ditemukan adanya pengaruh yang signifikan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Rohadi darmawan, *et al.* (2020) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.
7. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *person job fit* dengan kinerja guru pada SMK Negeri Nusawungu. Variabel kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara variabel *person job fit* dengan kinerja guru, karena secara parsial terdapat alur hubungan yang kuat antara ketiga variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *person job fit* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Brendt Putra, Rakha Fajar (2020) menunjukan bahwa variabel *Person Job Fit* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pengaruh yang signifikan.