

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi dan penghargaan terhadap kinerja guru yang dilakukan pada 62 guru SMA Negeri 1 Sumpiuh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sumpiuh. Artinya baik tidaknya kepemimpinan transformasional maka tidak mempengaruhi kinerja guru.
2. Keadilan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sumpiuh. Artinya semakin baik keadilan organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja guru.
3. Penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sumpiuh. Artinya semakin baik penghargaan maka akan semakin meningkatkan kinerja guru.
4. Kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi dan penghargaan secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sumpiuh. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini penting untuk meningkatkan kinerja guru.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini diupayakan semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang terbaik, akan tetapi pada kenyataannya penulis menyadari masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan, diantaranya:

1. Penelitian ini hanya menjelaskan sebesar 33,3% kinerja guru pada SMA Negeri 1 Sumpiuh yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi dan penghargaan. Peneliti lain disarankan untuk dapat mengambil variabel lain karena masih ada 66,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model, serta menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini membatasi jangkauan penelitian hanya pada guru di SMA Negeri 1 Sumpiuh, sehingga penelitian ini tidak bisa menjadi patokan atau bahan pertimbangan pada kriteria responden yang berbeda serta dengan batasan atau jangkauan wilayah yang berbeda.
3. Penelitian ini pengumpulan data dengan menggunakan google form, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden yang tidak menunjukkan kenyataan yang sesungguhnya.

5.3. Implikasi

Implikasi dirumuskan berdasarkan temuan-temuan penelitian yang memiliki implikasi penting bagi SMA Negeri 1 Sumpiuh. Implikasi dari penelitian ini antara lain:

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka implikasi secara praktis yang dapat dikemukakan penulis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sumpiuh, artinya ada atau tidaknya bentuk kepemimpinan transformasional, kinerja guru tidak akan berpengaruh. Meskipun demikian, SMA Negeri 1 Sumpiuh diharapkan untuk tetap memperhatikan bentuk kepemimpinan transformasional, di antaranya dengan mengembangkan visi dan misi sekolah yang jelas dan dapat dicapai, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif dengan memperhatikan faktor-faktor seperti hubungan kerja yang harmonis, fasilitas yang memadai, dan budaya kerja yang menghargai prestasi, serta memberikan kesempatan pengembangan kepada guru melalui berbagai program seperti pelatihan, seminar atau studi lanjut. Meskipun faktor kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam penelitian ini, tetapi SMA Negeri 1 Sumpiuh tetap harus memperhatikan bentuk kepemimpinan transformasional di SMA Negeri 1 Sumpiuh.
2. Keadilan organisasi yang ada pada guru SMA Negeri 1 Sumpiuh berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal tersebut perlu

dipertahankan yaitu dengan mengembangkan sistem imbalan yang adil dan transparan, meningkatkan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan mereka, seperti penyusunan kurikulum, metode pembelajaran, dan penilaian hasil belajar, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis. Hal ini dikarenakan keadilan organisasi dapat meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Sumpiuh. Artinya semakin baik keadilan organisasi, maka kinerja guru akan semakin meningkat.

3. Penghargaan yang ada pada guru SMA Negeri 1 Sumpiuh berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal tersebut perlu dipertahankan yaitu dengan mengembangkan sistem penghargaan yang adil dan transparan, melakukan evaluasi kinerja guru secara objektif dan transparan, dilaksanakan dalam bentuk seperti kompetisi agar lebih membangkitkan semangat guru SMA Negeri 1 Sumpiuh dalam memperoleh penghargaan, serta memberikan penghargaan dalam bentuk yang bervariasi misal penghargaan tidak harus berupa materi, tetapi juga dapat berupa non-materi, seperti pujian, pengakuan, atau kesempatan pengembangan diri yang relevan. Penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Sumpiuh.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis, variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti baik atau buruknya kepemimpinan transformasional di SMA Negeri 1 Sumpiuh tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Akan tetapi, SMA Negeri 1 Sumpiuh diharapkan untuk tetap memperhatikan bentuk kepemimpinan transformasional, di antaranya dengan mengembangkan visi dan misi sekolah yang jelas dan dapat dicapai, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif dengan memperhatikan faktor-faktor seperti hubungan kerja yang harmonis, fasilitas yang memadai, dan budaya kerja yang menghargai prestasi, serta memberikan kesempatan pengembangan kepada guru melalui berbagai program seperti pelatihan, seminar atau studi lanjut. Hasil tersebut tidak sejalan dengan teori kepemimpinan menurut (Robbins, 2017:263) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik. Sedangkan hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Miharja, 2022), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan

transformasional tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Supandi, 2022), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Berdasarkan analisis variabel keadilan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja guru adalah 1,031 atau 103,1%. Hal ini berarti semakin baik keadilan organisasi yang didapatkan oleh guru, maka semakin baik juga kinerja guru SMA Negeri 1 Sumpiuh, artinya bahwa faktor keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dapat memperhatikan dan memperkuat faktor keadilan organisasi, di antaranya dengan mengembangkan sistem imbalan yang adil dan transparan, meningkatkan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan mereka, seperti penyusunan kurikulum, metode pembelajaran, dan penilaian hasil belajar, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Robbins, (S. P. & Judge, 2014) Keadilan organisasi didefinisikan sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil ditempat kerja. Karyawan memandang organisasi mereka hanya ketika mereka percaya hasil yang mereka terima, cara di mana hasil yang diterima adil. Hal ini

dikarenakan keadilan organisasi dapat meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Sumpiuh. Artinya semakin baik keadilan organisasi, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sajiwo, 2023b) yaitu bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

3. Berdasarkan analisis, variabel penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh penghargaan terhadap kinerja guru adalah 0,432 atau 43,2 %. Hal ini berarti semakin baik penghargaan di SMA Negeri 1 Sumpiuh, maka semakin baik juga kinerja guru SMA Negeri 1 Sumpiuh. Artinya bahwa peran penghargaan berpengaruh terhadap kinerja guru. Dari hasil tersebut, SMA Negeri 1 Sumpiuh diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan penerapan penghargaan yang ada di dalamnya, di antaranya dengan mengembangkan sistem penghargaan yang adil dan transparan, melakukan evaluasi kinerja guru secara objektif dan transparan, serta memberikan penghargaan dalam bentuk yang bervariasi misal penghargaan tidak harus berupa materi, tetapi juga dapat berupa non-materi, seperti pujian, pengakuan, atau kesempatan pengembangan diri yang relevan. Penelitian ini sejalan dengan teori menurut (Kadarisman, 2012) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang

diberikannya. Hal tersebut juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Weliyanto, 2020b) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

4. Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 11,143 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1), keadilan organisasi (X2) dan penghargaan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) secara simultan atau bersama-sama.

