

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan tidak selalu menjadi faktor utama dalam membangun motivasi kerja guru, sehingga perlu mempertimbangkan strategi lain untuk meningkatkan motivasi kerja para guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen.
2. Perilaku inovatif memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen, yang menunjukkan bahwa guru yang kreatif dan terbuka terhadap perubahan cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi melalui fasilitas yang memadai, seperti program pelatihan, dan penghargaan bagi guru yang berinovasi agar tetap meningkatkan motivasi kerjanya.
3. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif, supportif, dan berorientasi pada perkembangan guru dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya

dukungan dari kepala sekolah, guru merasa lebih dihargai dan terdorong untuk memberikan kinerjanya yang terbaik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja guru.

4. Perilaku inovatif memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen, yang menunjukkan bahwa kreativitas dan pembaruan dalam metode mengajar dapat meningkatkan efektivitas kerja guru. Guru yang mencari pendekatan baru, memanfaatkan teknologi, dan mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih menarik cenderung lebih produktif. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi dalam pembelajaran berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan mendukung perkembangan siswa.
5. Motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja sengaja diciptakan untuk membangkitkan semangat kerja para guru. Hal ini dapat memberikan semangat dan motivasi kepada para gurunya untuk terus meningkatkan kinerjanya.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Artinya, seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang inspiratif dan mampu mendorong perubahan serta peningkatan kinerja guru tanpa melalui motivasi kerja sebagai perantara. Penelitian ini menyatakan bahwa peningkatan kinerja guru tidak selalu

ditentukan oleh motivasi kerja, tetapi dapat dipengaruhi langsung oleh gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di sekolah.

7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara perilaku inovatif terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa inovasi dapat meningkatkan motivasi kerja yang berdampak positif pada kinerja guru dalam mengajar. Guru yang diberi ruang untuk berkreasi akan lebih termotivasi dan berkontribusi lebih baik dalam pembelajaran. Oleh karena itu, dukungan terhadap inovasi perlu diperkuat untuk meningkatkan kinerja guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen.

5.2. Keterbatasan

Peneliti menyadari jika dalam penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini terjadi karena masih adanya kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan dalam penelitian ini. Berikut keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini :

1. Penelitian ini dilakukan pada satu sekolah yaitu SMK Ma'arif 9 Kebumen dengan jumlah responden sebanyak 54 guru. Sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan sebagai hasil penelitian yang dapat mewakili seluruh lembaga pendidikan di kabupaten Kebumen.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif, motivasi kerja, dan kinerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hal ini dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambah variabel lain.

3. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada pengetahuan penulis dalam membuat dan menyusun penelitian ini, sehingga perlu diuji ataupun dikembangkan kembali agar penelitian bisa lebih berkembang.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat diberikan sebagai masukan bagi SMK Ma'arif 9 Kebumen yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menerapkan pendekatan yang lebih interaktif dan personal, seperti monitoring individu, diskusi informal, dan evaluasi berkala yang berfokus pada pengembangan pribadi guru. Hal ini bertujuan agar pemimpin tidak hanya menjadi penutan, tetapi juga hadir secara nyata dalam mendukung kebutuhan emosional dan profesional guru. Jika diterapkan secara konsisten, pendekatan ini akan meningkatkan motivasi kerja, memperkuat hubungan antar guru dan pimpinan, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif di SMK Ma'arif 9 Kebumen.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa perilaku inovatif berpengaruh terhadap motivasi kerja pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Guru yang berinovasi cenderung lebih termotivasi dan terdorong untuk

terus mengembangkan cara mengajarnya. Oleh karena itu, sekolah perlu mendorong guru untuk berinovasi dalam metode pembelajaran, misalnya dengan menggunakan teknologi digital seperti video pembelajaran, atau platform pembelajaran online. Untuk mendukung hal ini, sekolah dapat menyiapkan pelatihan, fasilitas teknologi, dan memberikan apresiasi atas kreativitas guru, seperti penghargaan atau insentif. Dukungan tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja guru, pembelajaran lebih menarik dan interaktif, serta menciptakan suasana belajar yang lebih dinamis dan berdampak positif pada hasil belajar siswa dan kemajuan SMK Ma'arif 9 Kebumen secara keseluruhan.

3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin meningkat kinerja gurunya. Kepemimpinan yang memberi perhatian pada kebutuhan individu guru dapat membangun rasa percaya diri, tanggung jawab, serta komitmen guru dalam menjalankan tugas. Kepala sekolah juga perlu menjadi pemimpin yang inspiratif, memberikan visi yang jelas serta mendukung pengembangan guru, dengan kepemimpinan yang kuat dan mendukung, maka guru akan lebih berkomitmen dan meningkatkan kualitas kinerjanya.
4. Berdasarkan hasil penelitian bahwa perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Guru yang memiliki perilaku inovatif cenderung lebih aktif dalam mencari

metode pembelajaran yang menarik, seperti penggunaan media interaktif, pemanfaatan teknologi digital, serta pendekatan yang disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan siswa. Untuk itu, sekolah perlu secara aktif mendukung terciptanya lingkungan yang mendorong inovasi, misalnya melalui pelatihan, kerja sama antar guru, penyediaan fasilitas pendukung, serta penghargaan bagi guru yang menunjukkan inisiatif dalam mengembangkan metode ajar. Ketika guru merasa didukung dalam berinovasi, mereka akan terdorong untuk meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan yang pada akhirnya akan berdampak positif pada hasil belajar siswa dan pencapaian tujuan pendidikan.

5. Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk lebih bersemangat, disiplin, dan profesional dalam mengajar, serta menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tanggung jawabnya. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja guru, sekolah perlu memberikan motivasi guru, seperti pemberian insentif, penghargaan atas prestasi, serta peluang pengembangan profesional. Motivasi kerja yang baik akan mendorong guru untuk lebih kreatif dan antusias dalam mengajar, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas kinerjanya dalam pembelajaran dan pencapaian siswa.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian, dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru memberikan kontribusi teoritis bahwa gaya kepemimpinan inspiratif belum tentu efektif dalam membentuk motivasi kerja, khususnya di lingkungan pendidikan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pendekatan emosional dan pemahaman terhadap kebutuhan individu. Sebagaimana penelitian yang dikemukakan oleh (Pebrian, et al., 2023) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Dengan demikian, teori kepemimpinan transformasional perlu dikaji kembali dengan mempertimbangkan dimensi dalam konteks organisasi pendidikan.
2. Perilaku inovatif memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, memberikan kontribusi teoritis dalam memperkuat pandangan bahwa inovasi bukan hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga pada motivasi intrinsik. Guru yang berinovasi cenderung merasa lebih dihargai dan terlibat secara emosional dalam pekerjaannya, yang dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Hasil penelitian ini

mendukung temuan dari (Ashlan, et al., 2024) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh langsung positif perilaku inovatif terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memperluas pemahaman bahwa perilaku inovatif dapat dimaknai sebagai bagian dari strategi penguatan motivasi dalam kerangka teori perilaku organisasi, khususnya di bidang pendidikan.

3. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, memperkuat teori bahwa gaya kepemimpinan yang visioner, inspiratif dan mendukung pengembangan individu dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hersanti et al., 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara teoritis, hasil ini menegaskan bahwa peran kepemimpinan tidak hanya bersifat formal, tetapi juga berperan langsung dalam membentuk perilaku dan hasil guru. Oleh karena itu, penelitian ini perlu menambah literatur tentang bagaimana kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja di lingkungan sekolah.
4. Perilaku inovatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, memberikan kontribusi bahwa inovasi dalam pengajaran tidak hanya berdampak pada metode yang digunakan, tetapi juga pada peningkatan hasil kerja. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Priliantari & Raharja, 2023) dan (Ulvayanti, 2024) yang menyatakan bahwa perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara

teoritis, hasil penelitian ini memperkuat posisi perilaku inovatif sebagai faktor penting dalam model kinerja individu guru.

5. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang memperkuat teori bahwa motivasi merupakan faktor utama dalam mendorong individu untuk bekerja secara optimal. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam mengajar, lebih aktif dalam mengembangkan kompetensinya, dan lebih peduli terhadap kualitas pembelajaran serta dapat meningkatkan kualitas kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khofifah & Banin, 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara teoritis, hasil ini menguatkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang harus diperhatikan dalam meningkatkan efektivitas kinerja tenaga pendidik.
6. Motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, yang berarti bahwa pengaruh kepemimpinan dapat berjalan langsung tanpa melalui peningkatan motivasi kerja terlebih dahulu. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang kuat dan menginspirasi dapat langsung mendorong guru untuk bekerja lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Khasanah, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh kepemimpinan

transformatif terhadap kinerja. Secara teoritis, hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformatif tetap efektif dalam meningkatkan kinerja guru meskipun tidak selalu mempengaruhi motivasi kerja.

7. Motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara perilaku inovatif terhadap kinerja guru, yang berarti bahwa semakin tinggi perilaku inovatif maka semakin tinggi motivasi kerja, dan hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting sebagai penghubung antara inovasi dan performa kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ulvayanti et al., 2024) yang menyatakan bahwa perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja guru, dan motivasi kerja mampu memperkuat hubungan tersebut. Secara teoritis, hasil ini mendukung pandangan bahwa motivasi merupakan faktor kunci dalam menjembatani dampak perilaku inovatif terhadap pencapaian kinerja yang optimal.