

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh *Leader Member Exchange* dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening studi penelitian di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Temuan ini didukung oleh nilai t-hitung sebesar 3,860 ($p < 0,05$) dan koefisien pengaruh langsung sebesar 0,289. Kesimpulan ini memperkuat argumen bahwa kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan, yang ditandai oleh komunikasi efektif, saling pengertian, dukungan spesifik, dan kepercayaan tinggi, secara substansial meningkatkan loyalitas dan keterikatan guru terhadap organisasi (Le Blanc & González-Romá, 2012; Taquiuddin et al., 2018; Sulaiman & Razali, 2018).
2. Motivasi Berprestasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 9,780 ($p < 0,05$) dan koefisien pengaruh langsung sebesar 0,732. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Susana, C., 2017;

Dasmiati, 2013) dan mendukung Model Integrasi Perilaku Organisasi 106 (Colquitt et al., 2009), yang mengemukakan bahwa dorongan internal individu untuk mencapai kesuksesan dan standar keunggulan merupakan prediktor kuat bagi komitmen terhadap organisasi

3. LMX ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Bukti empiris menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,153 lebih besar dari t tabel 2,03011 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien pengaruh langsung sebesar 0,442. Kesimpulan ini konsisten dengan literatur sebelumnya (Mizwar, A., 2024; Asdani, 2019; Hasyiyati et al., 2022) yang menegaskan bahwa kualitas interaksi dan hubungan antara kepala sekolah dan guru merupakan faktor krusial dalam mendorong kinerja guru yang optimal
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Guru. Hal ini didukung oleh nilai t-hitung sebesar -1,901 ($p > 0,05$) dan koefisien pengaruh langsung sebesar -0,329. Kesimpulan ini selaras dengan temuan Handayani (2023) dan Sabila (2022), yang mengindikasikan bahwa meskipun guru memiliki dorongan berprestasi, faktor-faktor lain mungkin lebih dominan atau memoderasi hubungan langsung ini dalam konteks spesifik penelitian
5. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan secara terhadap Kinerja Guru. Dengan nilai t-hitung sebesar 4,037 lebih besar dari t tabel 2,03011 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, namun interpretasi ini

perlu dicermati lebih lanjut dalam konteks koefisien pengaruh langsung sebesar 0,820. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu (Sari, 2019; Hayati et al., 2020; Afriza et al., 2016; Pranitasari, 2020) yang menemukan pengaruh signifikan. Disparitas ini mungkin mengindikasikan bahwa di lingkungan SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, komitmen organisasi sepenuhnya terinternalisasi menjadi tindakan kinerja yang konkret, atau terdapat faktor-faktor lain yang menghambat translasi komitmen menjadi kinerja yang terukur

6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa LMX berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Hal ini didukung oleh hasil uji Sobel struktural I yang menunjukkan p-value atau signifikansi $< 0,05$, dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,127738. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian Intana, Indrawati, & Utari (2023) yang menemukan bahwa LMX berpengaruh signifikan pada kinerja guru melalui komitmen guru. Ini mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasi berfungsi sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan bagaimana kualitas hubungan LMX dapat memengaruhi kinerja guru
7. Variabel Komitmen Organisasi berfungsi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru. Hasil uji Sobel struktural II menunjukkan p-value $< 0,05$, dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar -0,240828. Meskipun koefisien pengaruh tidak langsungnya negatif, keberadaan mediasi ini mengindikasikan

bahwa Komitmen Organisasi memainkan peran dalam jalur pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian Chandraningtyas et al. (2012) dan Hidayat (2010), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi motivasi terhadap kinerja, meskipun arah pengaruh tidak langsungnya memerlukan eksplorasi lebih lanjut.

5.2. Keterbatasan

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

1. Keterbatasan pengumpulan data Penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data dapat menimbulkan bias, karena terkadang jawaban yang diberikan oleh responden mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan keadaan yang sesungguhnya atau dapat dipengaruhi oleh keinginan untuk memberikan jawaban yang "baik".
2. Keterbatasan Waktu Pengambilan Sampel Keterbatasan waktu dalam proses pengambilan sampel dapat membatasi kedalaman dan keluasan data yang dapat dikumpulkan, yang berpotensi memengaruhi generalisasi temuan.
3. Ukuran Sampel Meskipun sampel yang digunakan (37 responden) memenuhi kriteria minimum untuk analisis statistik tertentu, ukuran sampel yang lebih besar mungkin dapat memberikan hasil yang lebih robust dan representatif untuk populasi yang lebih luas.

5.3. Implikasi

6.3.1. Implikasi Praktis

Implikasi praktis dari penelitian ini bagi SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen sebagai berikut:

1. Peningkatan Kualitas LMX Kepala sekolah perlu terus memperkuat kualitas hubungan *Leader Member Exchange* (LMX) dengan guru. Ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang lebih intensif, pemberian dukungan yang personal dan relevan, serta peningkatan kepercayaan dan delegasi tugas yang menantang. Dengan demikian, komitmen organisasi guru akan meningkat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja guru yang lebih baik.
2. Peningkatan Motivasi Berprestasi Meskipun motivasi berprestasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dalam penelitian ini, perannya dalam meningkatkan komitmen organisasi sangat jelas. Oleh karena itu, sekolah perlu terus menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi berprestasi guru, misalnya melalui sistem penghargaan yang transparan, peluang pengembangan karir, dan umpan balik yang konstruktif.
3. Mempertahankan Komitmen Organisasi dalam Kinerja Temuan bahwa Komitmen Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru menunjukkan perlunya mempertahankan komitmen para guru. Sekolah perlu mempertahankan faktor-faktor lain yang mungkin dapat meningkatkan komitmen organisasi seperti lingkungan kerja yang nyaman

dan harmonis, yang mendorong rasa memiliki dan ikatan emosional guru terhadap visi dan misi sekolah, anajemen sekolah perlu memastikan ketersediaan fasilitas dan pendukung yang memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas guru, karena hal ini dapat memperkuat komitmen dan pada akhirnya kinerja.

4. Fokus pada Faktor Pendorong Kinerja Langsung Mengingat LMX memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru, upaya untuk meningkatkan kinerja guru harus lebih difokuskan pada penguatan hubungan LMX. Ini berarti investasi dalam pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah dan program pengembangan hubungan atasan-bawahan bagi seluruh staf.

6.3.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa LMX berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, LMX berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi berprestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, LMX berpengaruh terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi, motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi dengan koefisien negatif. Implikasi teoritis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konfirmasi Hubungan LMX dan Komitmen Organisasi Penelitian ini mengkonfirmasi dan memperkuat teori yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Leader Member Exchange* dan

Komitmen Organisasi (Le Blanc & González-Romá, 2012; Taqiuddin et al., 2018; Sulaiman & Razali, 2018). Ini menambah bukti empiris dalam konteks pendidikan kejuruan di Indonesia.

2. Dukungan terhadap Model Integrasi Perilaku Organisasi Temuan mengenai pengaruh positif dan signifikan Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Organisasi mendukung validitas Model Integrasi Perilaku Organisasi (Colquitt et al., 2009) dalam menjelaskan dinamika komitmen di lingkungan pendidikan.
3. Kontribusi pada Literatur Kinerja Guru Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur kinerja guru dengan menguji peran LMX, Motivasi Berprestasi, dan Komitmen Organisasi secara simultan. Hasil yang menunjukkan tidak signifikannya pengaruh langsung Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru, mengindikasikan kompleksitas hubungan antar variabel ini dan membuka ruang untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor moderasi atau mediasi lainnya.
4. Perluasan Pemahaman Variabel Intervening Hasil uji Sobel yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memediasi hubungan LMX-Kinerja Guru dan memediasi hubungan Motivasi Berprestasi-Kinerja Guru (meskipun dengan koefisien negatif), menyoroti pentingnya konteks dalam memahami peran variabel intervening. Ini menunjukkan bahwa peran mediasi suatu variabel tidak selalu universal dan dapat bervariasi tergantung pada variabel independen yang terlibat.