

BAB V

SIMPULAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika dengan dilatar belakangi adanya persoalan yang berkaitan dengan kinerja. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional maka kinerja guru Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen semakin tinggi.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja guru Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen semakin tinggi.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka kinerja guru Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen semakin tinggi.
4. Terdapat pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Ulil Albab Kebumen.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi teoritis sebagai berikut.

1. Model kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang didasarkan pada Teori Rasional

Kepemimpinan (*Relational Theory of Leadership*) yang terbentuk antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin memotivasi dan menginspirasi untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Kepemimpinan transformasional memiliki implikasi yang positif terhadap kinerja para bawahannya. Pemimpin yang memotivasi, mendorong kreativitas, membangun kepercayaan dan meningkatkan komitmen akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pertumbuhan karyawan serta kesuksesan organisasi.

2. Penelitian ini memungkinkan konseptualisasi kerangka teoritis kinerja dengan memasukkan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai faktor penting untuk mengetahui kinerja guru.
3. Temuan ini memungkinkan peneliti lain untuk menerapkan kerangka studi pada objek lain dan lebih spesifik mengenai dimensi dari kinerja. Selain itu, kerangka kerja ini dapat diterapkan pada perusahaan atau organisasi untuk mengetahui kinerja para karyawannya.

5.2.2 Implikasi Praktis

Implikasi praktis dari penelitian ini akan mencakup rekomendasi yang didasarkan pada hasil penelitian sebagai berikut:

1. Manajemen organisasi perlu meningkatkan disiplin kerja para karyawannya/guru dengan memberikan sanksi kepada guru yang

telat dan tidak menaati aturan yang berlaku di organisasi. Pemberian sanksi ditujukan agar guru dapat mengikuti lebih baik cara kerja yang ditentukan oleh organisasi agar menunjukkan kepatuhan pada organisasi.

2. Kepala sekolah sebagai pemimpin perlu untuk meningkatkan perhatian terhadap para guru dan memberikan kepercayaan agar guru dapat memberikan inovasi dan kreativitas dalam meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Hal ini akan memberikan dorongan kepada guru dalam menyelesaikan tantangan tugas yang diberikan.
3. Manajemen organisasi, seperti sekolah atau lembaga pendidikan, perlu memberikan dorongan motivasi baik dalam bentuk materi (seperti gaji, bonus, atau fasilitas) maupun non-materi (seperti penghargaan, pengakuan, atau pelatihan). Tujuannya adalah agar para guru semakin termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang optimal. Kinerja guru yang baik ini nantinya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi, seperti peningkatan kualitas pendidikan dan prestasi siswa. Sekolah dapat memberikan kenaikan gaji secara berkala berdasarkan penilaian kinerja guru. Misalnya, seorang guru yang berhasil meningkatkan rata-rata nilai siswa dalam mata pelajaran yang dia ajarkan mendapatkan kenaikan gaji sebesar 10%. Memberikan bonus tahunan bagi guru yang berhasil mencapai atau melampaui target

pembelajaran. Misalnya, guru yang berhasil meluluskan 100% siswanya dalam ujian nasional mendapatkan bonus akhir tahun. Menyediakan fasilitas tambahan seperti ruang kerja yang nyaman, komputer, atau peralatan mengajar yang canggih. Misalnya, guru yang berprestasi mendapatkan akses ke laptop baru dan bahan ajar digital.

Mengadakan acara penghargaan tahunan untuk guru-guru berprestasi. Misalnya, memberikan sertifikat penghargaan dan plakat kepada guru yang dinobatkan sebagai "Guru Terbaik Tahun Ini". Menyediakan program pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru untuk meningkatkan keterampilan mereka. Misalnya, mengadakan workshop atau seminar yang dibiayai oleh sekolah agar guru dapat belajar teknik pengajaran baru. Memberikan peluang untuk promosi atau jabatan yang lebih tinggi. Misalnya, seorang guru yang menunjukkan dedikasi dan prestasi dapat dipromosikan menjadi kepala departemen atau koordinator kurikulum.

Menerapkan kombinasi motivasi materi dan non-materi, manajemen organisasi dapat meningkatkan semangat dan dedikasi guru. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka dan membantu mencapai tujuan-tujuan organisasi, seperti meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa.