

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah dasar Islam Al Azhar Surabaya artinya kinerja guru tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional tetapi dimungkinkan dipengaruhi gaya kepemimpinan lain seperti kepemimpinan transaksional atau oleh variabel lain misalnya: jadwal kerja dan SOP (*Standard Operational Procedure*) yang sudah jelas serta jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bersifat konstan (sama setiap harinya).
2. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Al Azhar Surabaya artinya jika guru memiliki komitmen organisasional tinggi maka kinerja guru juga semakin tinggi. Guru akan mempunyai rasa memiliki pada sekolah tempat mereka bekerja dan melaksanakan kinerjanya dengan penuh tanggung jawab.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Al Azhar Surabaya artinya guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha memberikan yang terbaik yang bisa dilakukannya, karena mempunyai motivasi yang tinggi terhadap panggilan profesinya bekerja tidak hanya karena ingin dipuji atau untuk mendapatkan imbalan, tetapi lebih dari itu karena tuntutan profesinya.

Variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja guru (Y) adalah komitmen organisasional.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang didapatkan, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Kepala Sekolah

Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru sedangkan komitmen organisasional dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, para praktisi hendaknya mulai memperhatikan hal-hal tersebut supaya kinerja guru selalu meningkat. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain:

1. Menyempurnakan tata tertib menjadi SOP (*Standard Operational Procedure*) yang jelas agar kinerja guru meningkat sehingga guru memiliki kesadaran yang tinggi dalam bekerja tidak bergantung pada gaya kepemimpinan kepala sekolah.
2. Menjadikan komitmen organisasional untuk meningkatkan kinerja guru, karena dengan komitmen organisasional yang tinggi maka guru akan mempunyai rasa memiliki pada sekolah tempat mereka bekerja dan melaksanakan kerjanya dengan penuh tanggung jawab. Meningkatkan komitmen organisasional dengan cara mempertahankan indikator yang memiliki mean dan standar deviasi tinggi antara lain: Saya percaya bahwa kepala sekolah mampu membawa kemajuan

sekolah, Kepala Sekolah Dasar Islam Al Azhar memiliki visi yang jelas untuk kemajuan sekolah (X1.3), dan Saya menghormati Kepala Sekolah Dasar Islam Al Azhar (X1.2). Serta memaksimalkan lagi indikator yang memiliki mean dan standar deviasi rendah antara lain: Kepala Sekolah menciptakan suasana keterbukaan (X1.18), Kepala Sekolah menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan kerja keras (X1.12), dan Kepala Sekolah memberikan perhatian tentang kebutuhan berprestasi saya (X1.24).

Selain indikator yang memiliki mean dan standar deviasi yang tertinggi dan terendah, perlu diperhatikan juga tiga faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan komitmen organisasional antara lain :

- a. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
 - b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja
 - c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.
3. Meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang bisa dilakukan bagi organisasinya. Meningkatkan motivasi dengan cara mempertahankan indikator yang memiliki mean dan standar deviasi tinggi antara lain: Saya bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan diberi fasilitas yang mencukupi (X3.4), Saya diberi kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh atasan (X3.6), dan Saya dalam bekerja diperlakukan wajar oleh

atasan(X.10). Selain mempertahankan indikator yang sudah baik juga memaksimalkan lagi indikator yang memiliki mean dan standar deviasi rendah antara lain: Saya merasa puas dengan gaji sekarang dan dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga (X3.1), Saya merasa aman atas jaminan pekerjaan saya untuk hari tua (X3.8), dan Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan di kantor dan di lapangan karena ada jaminan asuransi (X3.7).

Selain indikator yang memiliki mean dan standar deviasi yang tertinggi dan terendah, juga terdapat 4 (empat) bagian penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang yaitu: a. Dimensi inti dari pekerjaan b. Keadaan kritis pekerjaan secara psikologis c. Hasil kerja dan kepribadian d. Pertumbuhan kebutuhan individu yang semakin kuat.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam mengembangkan penelitian ini, maka peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel dan indikator lain untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja guru. Peneliti dapat menambahkan variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, kompensasi/gaji yang diterima, kemampuan potensi (IQ), pendidikan, hubungan kerja, fasilitas kerja, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Admodiwiro, Soebagyo. 1991. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Advanced Dictionary English-Indonesia.Indonesia English. 2007. Reality Publisher
- Bass, B. M. 1990. The Implications of Transactional dan Transformational. *Team and Organization Development* , p. 231-237.
- Braunsbergera, Karin ., dkk. 2003. Prospective respondent integrity behavior in replying to direct mail questionnaires: a contributor in overestimating nonresponse rates. *Journal of Business Research*
- Dewi, Sarita Permata. 2012. Pengaruh pengendalian Internal dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta.*Jurnal Nominal / Volume I Nomor I*
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia.2007. Penerbit:PT Media Pustaka Phoenix. Jakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia.2009. Penerbit:PT Media Pustaka Phoenix. Jakarta
- Majorsy, Ursa.2007.Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikologi* Volume 1, No. 1, Desember.
- Mailiana, Ida. 2014. Pengaruh Dimensi Kualitas pelayanan, Pemulihan kegagalan Pelayanan, dan Keadilan Pemulihan Terhadap Loyalitas Konsumen Toko Online di Surabaya.Universitas Widya Mandala Surabaya.*Skripsi*
- Mendari, Anastasia Sri. 2010. Aplikasi Teori Heirarki Kebutuhan Maslow dalam meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa.*Jurnal Widya Warta* No. 01 Tahun XXXIV / Januari
- Nawawi, H. 2003.*Perencanaan Sumber Daya Manusia :Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, hal.135.

- Putri, Arya Dwiandana. 2013. Pengaruh Umur, Pendidikan, pekerjaan Terhadap Pendapatan Rumah Tangga Miskin di Desa Bebandem. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana* Vol.2, No.4, April
- Reza, Regina Aditya. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. 2000. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi Jilid 2*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Saptono, Edy. 2014. Kajian Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Trikonomika* Volume 13, No. 1
- Setiawan, Denny. 2013. Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa manajemen*. Vol 2, No 4
- Setiawan, Eko Yudi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit Nasional Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA* Vol. 1 No.1 Februari
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sridiawati. 2014. Persepsi Pegawai Terhadap penilaian Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan , Bahana Manajemen Pendidikan*. Volume 2 Nomor 1, Juni, Halaman 713 - 831
- Sugihartono, A. 2012, Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang). *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol.3, No. 1, April, 123-140
- Sugiyono. 2008. Statistika untuk Penelitian, *Jurnal Usahawan* No.01 Thn XXXI, di 5 Agustus.
- Sumarno. 2009. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. Universitas Negeri Semarang. *Tesis*
- Tampi, Bryan Johannes. 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"* Volume III.No.4.
- Tjiptono, Fandy. 2014. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam meningkatkan Kinerja organisasi. *Jurnal Reformasi Administrasi* Volume 1 No. 1. Maret

- Wahjosumidjo.2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan permasalahannya*. Raja grafindo persada. Jakarta
- Wulani,Fenika. 2010. Studi Komitmen Organisasional:Pekerja *Contingent Survivor*.*Jurnal Organisasi dan Manajemen*.Volume 6 No.1, Maret
- Yukl, Gery. 1996. *Kepemimpinan Dalam Organisasi Leadership in Organisations*.Jakarta: Universitas Katolik Indonesia.
- Yukl, Gery. 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*.Jakarta: Universitas Katolik Indonesia.
- Yulk, Gery. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi Kelima). Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: PT. Indeks.