

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai *transformational leadership*, produktivitas kerja, *innovative behavior* yang dimoderasi karakteristik terhadap kinerja guru, maka kesimpulan yang dapat diambil antara lain:

1. *Transformational leadership* memiliki dampak positif terhadap Kinerja guru. Hal ini berarti semakin baik pelaksanaan *transformational leadership* maka kinerja guru pun akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil valid Pimpinan yang mampu memahami apa yang dibutuhkan anggota di organisasi sekolah mampu menaikkan kinerja guru.
2. Produktivitas kerja memiliki dampak positif terhadap Kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi produktivitas kerja maka kinerja guru pun akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil valid penugasan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki mampu meningkatkan kinerja guru.
3. *Innovative Behavior* memiliki dampak positif terhadap Kinerja guru. Hal ini berarti semakin baik perilaku kerja inovatif maka kinerja guru pun akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil valid Guru yang memiliki inisiatif dalam membantu memecahkan masalah yang ada di lingkungan sekitar sekolah terbatu mampu meningkatkan kinerja di sekolah.
4. Karakteristik individu tidak mampu untuk memperkuat pengaruh variabel produktivitas kerja terhadap Kinerja. Hal ini berarti bagaimanapun karakteristik guru (baik atau buruk) tidak dapat memperkuat pengaruh produktivitas terhadap kinerja yang sudah ada. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil valid apabila setiap individu memiliki hak yang sama dalam menyampaikan pendapat maka mampu meningkatkan kinerja guru di sekolah, namun untuk menduduki posisi tertentu dalam sekolah tidak hanya dari kompetensi yang dimiliki namun dari faktor-faktor lainnya.

5.2. Saran

5.2.1. Saran pada Penelitian ini

Berdasarkan hasil pembahasan, serta kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan, antara lain:

1. Indikator dengan nilai rerata terendah pada *Transformational Leadership* adalah stimulasi intelektual. Bagi Kepala sekolah lebih mampu mengambil keputusan yang tepat dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di sekolah. Salah satu dasar pemimpin mampu menyelesaikan masalah dengan baik adalah Kepala sekolah mampu memahami apa yang dibutuhkan oleh seluruh anggota organisasi sekolah. Kepala sekolah bisa lebih sering mengadakan diskusi bersama seluruh anggota sekolah baik guru dan tenaga kependidikan.
2. Indikator dengan nilai rerata terendah pada produktivitas kerja adalah kemampuan. Diharapkan guru lebih memahami pemberian tugas harian yang diberikan kepada siswa agar sesuai dengan tujuan kurikulum yang ditetapkan pemerintah. Pemberian tugas dalam penyelesaian pekerjaan harus lebih disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh para guru. Disarankan untuk meningkatkan kemampuan diri para guru dapat diberikan pelatihan secara berkala.
3. Indikator dengan nilai rerata terendah pada *Innovative behavior* adalah mengaplikasikan ide. Kemampuan guru dalam mengidentifikasi permasalahan yang mungkin terjadi di sekolah baik di dalam atau di luar kelas masih harus ditingkatkan. Guru diharap mampu menjadikan ide yang disampaikan sebagai solusi dalam memecahkan masalah di sekolah. Mendukung semua guru untuk melakukan pengajaran dengan metode yang bervariasi. Memberikan perhatian pada semua ide-ide baik yang mengutamakan pengembangan potensi siswa yang berbeda.
4. Indikator dengan nilai rerata terendah pada Karakteristik Individu adalah Pengalaman. Kemampuan yang dimiliki setiap guru berdasarkan pengalaman kerjanya, diharapkan semakin lama seorang guru menjadi

pengajar maka semakin tinggi kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Pengalaman kerja yang dimiliki mempengaruhi system pengajaran yang menarik bagi siswa sehingga menjaga suasana pembelajaran selalu kondusif. Diharapkan tidak adanya kesenjangan guru senior dan junior dalam pekerjaan namun mampu berbagi pengalaman sebagai tutor yang saling membantu meningkatkan kinerja sebagai tim.

5.2.2. Saran pada penelitian selanjutnya

Peneliti berharap penelitian ini terus berkembang dan lebih mendalami bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, produktivitas kerja yang dimoderasi karakteristik individu, dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru. Penelitian selanjutnya. Menambah variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja guru, seperti penerapan keadilan organisasional dan lain-lain. Mengembangkan penelitian di ruang lingkup yang lebih luas menjadi seluruh DKI Jakarta atau Nasional. Bagi kalangan akademis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya pengetahuan serta melengkapi literatur mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi Kinerja guru.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dan disusun sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Namun tentunya masih terdapat beberapa kekurangan dan keterbatasan untuk melakukan penelitian ini. Kekurangan dan keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Keterbatasan waktu mencari sampel yang sesuai ketentuan penelitian menjadi sebuah hambatan, sehingga hanya 210 responden yang digunakan untuk mewakili guru SD Negeri. Selain itu hasil penelitian hanya diambil dari data yang terkumpul pada kuesioner tersebut di Pusat Pelatihan dan Pengembangan Pendidikan Jakarta Timur.
2. Pengambilan sampel diambil hanya melalui *google form* sehingga peneliti tidak mengetahui bias atau tidaknya pilihan jawaban dari responden.

3. Jumlah variabel yang dipakai di dalam penelitian ini masih terbatas karena hanya menggunakan variabel *transformational leadership*, produktivitas kerja, *perilaku kerja innovative behavior* dan karakteristik individu sehingga banyak faktor lain yang masih bisa mempengaruhi kinerja pada penelitian ini.
4. Pengukuran variabel karakteristik individu mungkin membutuhkan penyempurnaan lebih lanjut karena tidak mampu memoderasi produktivitas kerja terhadap kinerja pada penelitian ini.