

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Pada hasil analisis data dan hasil temuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian telah terbukti “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja di Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan Weight Means Score (WMS) mengenai gambaran umum Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang di Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas berada pada kategori sangat baik, yang diukur dari empat dimensi yang mengarah pada keseluruhan Kepemimpinan Transformasional yang terjadi yaitu *Individual Consideration* (Perhatian Individu), *Intellectual Stimulation* (Rangsangan Intelektual), *Inspiration Motivation* (Motivasi Inspirasi), dan *Idealized Influence-Charisma* (Pengaruh Ideal Kharisma).

Sedangkan untuk hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan Weight Means Score (WMS) mengenai gambaran umum Prestasi Kerja di Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja di Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas berada pada kategori baik, hal ini diukur dari empat dimensi Prestasi Kerja diantaranya: kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja, serta disiplin waktu dan absensi.

Sedangkan dari hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki korelasi yang rendah terhadap prestasi kerja. Dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima, yang artinya Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang PSMA memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

5.2 Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang PSMA terhadap Prestasi Kerja di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka diperoleh implikasi sebagai berikut:

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan prestasi kerja, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor yang mempengaruhinya. Pengaruh tersebut dapat dijadikan acuan bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas kinerja para pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan juga hubungan kerja yang baik serta efektif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam memecahkan setiap masalah yang ada di organisasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai, sehingga para pegawai memiliki kinerja yang berkualitas dan juga berkuantitas dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di bidang tersebut.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional kepala bidang terhadap prestasi kerja di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka terdapat beberapa hal yang peneliti rekomendasikan diantaranya sebagai berikut:

5.3.1 Untuk lembaga

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi atasan dan pimpinan lembaga dan pegawai untuk lebih meningkatkan disiplin waktu dan absensi yang lebih baik lagi, seperti halnya mengerjakan pekerjaan disesuaikan dengan timeline dan kebutuhan yang telah ditentukan, sehingga dapat menciptakan kualitas kinerja yang baik untuk organisasi serta dapat mencapai target pekerjaan yang akan dikerjakan.

5.3.2 Untuk Penelitian Berikutnya

Penelitian ini secara umum hanya melihat dari sisi pengaruh kepemimpinan transformasional kepala bidang yang memiliki dimensi *Individual Consideration* (Perhatian Individu), *Intellectual Stimulation* (Rangsangan Intelektual), *Inspiration Motivation* (Motivasi Inspirasi), dan *Idealized Influence-Charisma* (Pengaruh Ideal Kharisma). Namun, masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian selanjutnya dapat dilakukan mengenai variable lain yang dapat berdampak terhadap prestasi kerja seperti komunikasi internal terhadap kualitas kerja, dan juga pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai.