

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari lapangan dapat ditemukan sejumlah fakta dan berdasarkan data tersebut dilakukan analisis data serta pembahasan hasil sehingga diperoleh simpulan bahwa model kinerja guru yang adaptif diimplementasikan pada SMA Negeri Kabupaten Bireuen dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenus kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja dengan variabel endogenus yaitu kinerja guru. Model kinerja guru temuan penelitian ini menjelaskan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui dua cara yaitu *pertama*, melalui peningkatan kepemimpinan kepala sekolah, penguatan motivasi kerja, penurunan tingkat stres, dan peningkatan kepuasan kerja secara bersama-sama yang kemudian akan dapat meningkatkan kinerja guru serta *kedua* melalui penguatan kepemimpinan kepala sekolah, yang selanjutnya akan menguatkan motivasi kerja, penurunan stres kerja dan peningkatan kepuasan kerja, yang kemudian akan dapat meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Bireuen agar semakin baik. Adapun rinciannya sebagai berikut:

5.1.1 Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Kabupaten Bireuen dimana hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa $p_{21} = 0,331$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,737 > 1,96$) sedangkan signifikansi $0,000 < 0,05$; berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif langsung terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Bireuen. Dimana sebaran data valid kepemimpinan kepala sekolah 82,59 persen dari subjek penelitian, yaitu guru SMA Negeri di Kabupaten Bireuen menyatakan kepemimpinan kepala sekolah pada kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa semakin kuat kepemimpinan kepala sekolah yang ada di SMA Negeri Kabupaten Bireuen, maka semakin baik pula motivasi kerja gurunya.

5.1.2 Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja guru di SMA Negeri Kabupaten Bireuen dimana hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa $p_{31} = -0,332$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-5,754 < -1,96$) sedangkan signifikansi $0,000 < 0,05$; berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh negatif langsung terhadap stres kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Bireuen. Dimana sebaran data valid stres kerja 62,59 persen dari subjek penelitian, yaitu guru SMA Negeri di Kabupaten Bireuen memiliki stres kerja termasuk dalam kategori cukup. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa stres kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Bireuen cenderung dalam kategori cukup. Hal ini menandakan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah yang ada di SMA Negeri Kabupaten Bireuen, maka akan menurunkan tingkat stres kerja gurunya.

5.1.3 Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri Kabupaten Bireuen. dimana hasil

penelitian secara parsial menunjukkan bahwa $\rho_{41} = 0,158$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,616 > 1,96$) sedangkan signifikansi $0,009 < 0,05$; berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Bireuen. Dimana sebaran data valid kepuasan kerja 83,70 persen dari subjek penelitian, yaitu guru SMA Negeri di Kabupaten Bireuen memiliki kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah yang ada di SMA Negeri Kabupaten Bireuen, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja gurunya.

5.1.4 Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Bireuen. dimana hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa $\rho_{51} = 0,274$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,760 > 1,96$) sedangkan signifikansi $0,000 < 0,05$; berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Bireuen. Dimana sebaran data valid kinerja guru diketahui bahwa 53,70 persen dari subjek penelitian, yaitu guru SMA Negeri di Kabupaten Bireuen memiliki kinerja yang termasuk dalam kategori cukup. Hal ini menandakan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah yang ada di SMA Negeri Kabupaten Bireuen, maka semakin baik pula kinerja gurunya.

5.1.5 Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Bireuen. guru dimana hasil penelitian secara parsial

menunjukkan bahwa $\rho_{52} = 0,235$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,172 > 1,96$) sedangkan signifikansi $0,000 < 0,05$; berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Bireuen. Dimana sebaran data valid motivasi kerja diketahui bahwa 62,59 persen dari subjek penelitian, yaitu guru SMA Negeri di Kabupaten Bireuen memiliki motivasi kerja termasuk dalam kategori cukup. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru yang ada di SMA Negeri Kabupaten Bireuen, maka semakin baik pula kinerja gurunya.

5.1.6 Stres kerja berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Bireuen. dimana hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa $\rho_{53} = -0,146$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2,558 < -1,96$) sedangkan signifikansi $0,011 < 0,05$; berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X_3) berpengaruh negatif langsung terhadap kinerja (X_5) guru SMA Negeri di Kabupaten Bireuen. Dimana sebaran data valid stres kerja 81,11 persen dari subjek penelitian, yaitu guru SMA Negeri di Kabupaten Bireuen memiliki stres kerja termasuk dalam kategori cukup. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami guru SMA Negeri Kabupaten Bireuen, maka semakin menurun tingkat kinerja gurunya.

5.1.7 Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Bireuen. dimana hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa $\rho_{54} = 0,116$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,140 > 1,96$)

sedangkan signifikansi $0,033 < 0,05$; berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif langsung terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Bireuen. Dimana sebaran data valid kepuasan kerja 83,70 persen dari subjek penelitian, yaitu guru SMA Negeri di Kabupaten Bireuen memiliki kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa semakin kuat kepuasan kerja guru yang ada di SMA Negeri Kabupaten Bireuen, maka semakin baik pula kinerja gurunya.

5.2. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, maka dapat dilakukan peningkatan Motivasi Kerja Guru (X_2), Kepuasan Kerja Guru (X_4) dan penurunan tingkat Stres Kerja Guru (X_3) pada SMA Negeri Kabupaten Bireuen melalui peningkatan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), serta peningkatan Kinerja Guru (X_5) pada SMA Negeri Kabupaten Bireuen melalui peningkatan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Motivasi Kerja Guru (X_2), Kepuasan Kerja Guru (X_4) dan penurunan tingkat Stres Kerja Guru (X_3) di SMA Negeri Kabupaten Bireuen.

5.2.1 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja serta berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja. Selanjutnya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru serta tingkat stres kerja berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja guru. Hasil temuan dalam penelitian ini

diperoleh konsistensi dengan model teoretik yang digunakan. Hasil temuan ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu acuan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari, khususnya yang berkaitan dengan kinerja guru.

5.2.2 Implikasi Teoritis

Telah teruji bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru, kepuasan kerja guru, dan kinerja guru serta berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja guru. Jika ingin meningkatkan motivasi kerja guru, kepuasan kerja guru, dan kinerja guru serta menurunkan tingkat stres kerja guru, maka terlebih dahulu perlu ditingkatkan aspek-aspek kepemimpinan kepala sekolah. Peningkatan kepemimpinan kepala sekolah secara teoritis dapat dilakukan dengan peningkatan aspek-aspek seperti pengambilan keputusan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerjasama dan pemberian motivasi. Peningkatan aspek-aspek tersebut dapat berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja guru, kepuasan kerja guru, dan kinerja guru serta menurunkan tingkat stres kerja guru di SMA Negeri Kabupaten Bireuen.

Telah teruji bahwa motivasi kerja guru berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Jika ingin meningkatkan kinerja guru, maka terlebih dahulu perlu ditingkatkan aspek-aspek motivasi kerja guru. Peningkatan motivasi kerja guru secara teoritis dapat dilakukan dengan peningkatan aspek-aspek seperti motivasi intrinsik (upah/gaji yang layak, pemberian insentif, mempertahankan harga diri, memenuhi kebutuhan rohani dan memenuhi kebutuhan partisipasi) serta motivasi ekstrinsik (menempatkan guru pada tempat yang sesuai, menimbulkan rasa aman di masa depan, memperhatikan lingkungan tempat kerja, memperhatikan kesempatan untuk maju dan menciptakan persaingan yang sehat).

Peningkatan aspek-aspek tersebut dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru maupun kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Bireuen.

Telah teruji bahwa stres kerja guru berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja guru. Jika ingin meningkatkan kinerja guru, maka terlebih dahulu perlu memperkecil terjadinya aspek-aspek stres kerja guru. Penurunan stres kerja guru secara teoritis dapat dilakukan dengan penurunan masalah dalam aspek-aspek fisiologi, psikologi dan perilaku. Penurunan masalah dalam aspek-aspek tersebut dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Bireuen.

Telah teruji bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Jika ingin meningkatkan kinerja guru, maka terlebih dahulu perlu ditingkatkan aspek-aspek kepuasan kerja guru. Peningkatan kepuasan kerja secara teoritis dapat dilakukan dengan peningkatan aspek-aspek seperti isi pekerjaan, imbalan, promosi dan rekan kerja. Peningkatan aspek-aspek tersebut dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Bireuen.

Telah teruji bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru serta stres kerja berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja guru. Peningkatan kinerja guru secara teoritis dapat dilihat dengan terjadinya peningkatan kemampuan guru dalam menyusun bahan pelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Dalam penelitian ini, pengaruh positif kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru masih lebih rendah. Meskipun demikian peningkatan variabel eksogenus kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kepuasan kerja

guru serta penurunan tingkat stres kerja ini perlu dilakukan dalam meningkatkan aspek-aspek kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Bireuen.

Tabel 5.1
Implikasi teoritis

Penelitian terdahulu	Penelitian sekarang	Implikasi teoritis
Desniati (2014) kepemimpinan Kepala Sekolah mampu mempengaruhi motivasi kerja guru.	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian sekarang melahirkan sebuah kesamaan dan memperkuat justifikasi penelitian terdahulu. - Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif langsung terhadap motivasi kerja. - Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan membuat motivasi kerja guru akan semakin meningkat. Dimana kepemimpinan mampu mengatur aktivitas bawahannya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga akan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. 	Studi memperkuat penelitian Septiana (2013) bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi telah mendapat justifikasi dukungan secara empirik. Sehingga hasil penelitian ini menjadi rujukan dan penelitian ini dapat diaplikasikan pada persoalan-persoalan yang sama.
Yusnidar (2014) memberikan dasar landasan dan dukungan teoritis pada kajian kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru.	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian melahirkan kesamaan pola pikir dimana kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. 	Studi ini memperkuat penelitian Titik Handayani (2015) bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru telah mendapat justifikasi dukungan secara empirik.
Rizal (2013) memberikan landasan dan dukungan teoritis utama pada kajian stres kerja. Studi ini	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor stres kerja 	Studi ini memperkuat penelitian Andi Nasrum (2019) bahwa penelitian pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru

menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru.	terhadap kinerja guru.	telah mendapat justifikasi dan dukungan secara empirik sehingga penelitian ini menjadi rujukan dan penelitian ini dapat dipublikasikan pada persoalan-persoalan yang sama.
Ahmadiansah (2016) memberikan dasar rujukan penting pada studi ini yaitu Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.	- Penelitian sekarang melahirkan kesamaan pola pikir dimana kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.	Studi ini memperkuat penelitian Solichin (2013) bahwa penelitian pengaruh kepuasan kerja, stres kerja terhadap kinerja guru telah mendapat justifikasi dan dukungan secara empirik sehingga penelitian ini menjadi rujukan dan penelitian ini dapat dipublikasikan pada persoalan-persoalan yang sama

5.2.3 Implikasi Praktis

Kesimpulan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait dengan peningkatan kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Bireuen maupun di wilayah lainnya.

Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel yang memiliki pengaruh tertinggi, yang kemudian disusul oleh variabel motivasi kerja, stres kerja serta kepuasan kerja guru dimana keempat variabel tersebut memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru, maka untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dapat dilakukan:

5.2.3.1 Peningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah, yang dapat dilakukan dengan peningkatan aspek-aspek kepemimpinan kepala sekolah yang nantinya diharapkan antara lain:

5.2.3.1.1 Kepala sekolah mampu melakukan pengambilan keputusan yang baik dalam mendukung terbentuknya aturan dan norma yang dapat dijadikan pegangan oleh guru dalam peningkatan kinerja.

5.2.3.1.2 Kepala sekolah selalu berusaha berkomunikasi dengan setiap guru yang ada agar terjadi keakraban dan kenyamanan dalam hubungan perofesionalitas pekerjaan. Dengan baiknya kemampuan berkomunikasi terhadap guru diharapkan para guru mampu menyalurkan aspirasi secara tepat tanpa merasa ada kesenjangan dan rasa takut.

5.2.3.1.3 Kepala sekolah dituntut harus mampu bekerjasama secara baik terhadap siapapun baik warga sekolah maupun antar sesama kepala sekolah. Dengan kemampuan bekerjasama yang baik diharapkan dalam menghadapi segala masalah yang ada dapat mengambil solusi yang terbaik dan tepat.

5.2.3.1.4 Kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi yang positif terhadap para guru agar guru merasa dihargai dan dipedulikan dan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru di dalam sekolah.

5.2.3.2 Dalam meningkatkan motivasi kerja guru, dapat dilakukan dengan peningkatan aspek-aspek motivasi kerja yang nantinya diharapkan antara lain:

5.2.3.2.1 Selalu terlaksananya pemberian upah/gaji yang layak dan pemberian insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada guru.

- 5.2.3.2.2** Terpenuhinya kebutuhan rohani dan kebutuhan partisipasi yang disesuaikan dengan keadaan lingkungan dan keadaan personal guru.
- 5.2.3.2.3** Menempatkan guru pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang dipilih serta kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.
- 5.2.3.2.4** Memberikan rasa aman kepada guru dalam bekerja baik pada saat sekarang maupun di masa depan.
- 5.2.3.2.5** Selalu memperhatikan lingkungan tempat kerja agar nyaman dalam menjalankan aktivitas.
- 5.2.3.2.6** Memperhatikan kesempatan bagi seluruh guru untuk maju dan berkembang serta menciptakan persaingan yang sehat diantara para guru agar lebih berprestasi.
- 5.2.3.3** Dalam menurunkan stres kerja, dapat dilakukan dengan meminimalisir aspek-aspek stres kerja yang nantinya diharapkan dapat menurunkan masalah-masalah yang berkaitan dengan Physiologis, Psikologis dan Perilaku para guru.
- 5.2.3.4** Dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, dapat dilakukan dengan peningkatan aspek-aspek kepuasan kerja yang nantinya diharapkan antara lain:
- 5.2.3.4.1** Mampu membuat kesesuaian dengan pekerjaan yang diberikan kepada guru dengan bidang serta keterampilan yang dimiliki sehingga mempermudah para guru dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 5.2.3.4.2** Pemberian gaji yang pantas terhadap guru sehingga nantinya akan memacu mereka memberikan kinerja terbaik di sekolah.

- 5.2.3.4.3** Adanya promosi yang mendukung dalam pengembangan karir guru menjadi lebih baik lagi dan dilaksanakan tanpa diskriminasi atau rasis.
- 5.2.3.4.4** Mampu mengkondisikan rekan kerja yang mendukung dalam tim kerja baik secara kelompok kecil maupun besar agar kelancaran pekerjaan semakin mudah tercapai.
- 5.2.3.5** Dalam peningkatan kinerja guru, dapat dilihat dari peningkatan aspek-aspek kinerja yang nantinya diharapkan antara lain:
- 5.2.3.5.1** Terlihatnya kemampuan guru dalam penyusunan bahan ajar yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran.
- 5.2.3.5.2** Pelaksanaan pembelajaran terkondisi dengan baik, para guru menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin dan menyesuaikan dengan aturan serta norma yang berlaku di sekolah.
- 5.2.3.5.3** Terbentuknya efektifitas penggunaan waktu dalam pelayanan kepada para siswa, masyarakat dan penyelesaian pekerjaan.
- 5.2.3.5.4** Selalu melakukan evaluasi terhadap hasil kerja dan apabila terjadi kekurangan tidak ragu untuk mencari cara dalam memperbaiki agar kualitas hasil kerja semakin baik sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja di sekolah.
- 5.2.3.5.5** Guru tidak sungkan dalam meminta saran atau bantuan dalam mengevaluasi hasil kerja kepada kepala sekolah maupun rekan kerja yang senior.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian, dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Bireuen, beberapa variabel

yang mempengaruhinya perlu ditingkatkan sehingga perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:

5.3 Bagi Kepala Dinas

5.3.1 Meningkatkan pembinaan dan bimbingan kepada para kepala sekolah dan guru agar bisa terus berprestasi semakin baik, sehingga terbentuk koordinasi yang solid antara kepala sekolah dan guru.

5.3.2 Terus memberikan saran dalam bekerja kepada kepala sekolah dan guru agar dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih mudah.

5.3.3 Membantu memberikan masukan dalam proses memperbaiki hal-hal yang kurang sesuai dan butuh untuk ditingkatkan.

5.3.4 Melakukan pengawasan yang sesuai terhadap kepala sekolah dalam melakukan *treatment* yang tepat terhadap para guru agar tujuan dapat tercapai dengan baik seperti pelatihan, pengembangan karya profesi (penelitian kelas, pembuatan rencana pembelajaran yang ideal, dsb) serta kualifikasi pendidikan (peningkatan gelar).

5.3.5 Mempererat hubungan kekeluargaan sehingga dapat membuat pekerjaan menjadi lebih rileks tetapi tetap mengacu pada norma dan aturan yang berlaku.

5.3.5 Bagi Kepala Sekolah

5.3.5.1 Meningkatkan kemampuan dalam bekerja agar menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan motivasi kerja guru, menurunkan stres kerja guru, meningkatkan kepuasan kerja guru dan meningkatkan kinerja guru;

5.3.5.2 Meningkatkan kemampuan berkomunikasi agar tidak terjadi kesenjangan komunikasi antara kepala sekolah dan guru.

5.3.5.3 Meningkatkan kesempatan mendapatkan promosi dan gaji yang sesuai serta merata terhadap seluruh guru.

5.3.5.4 Mendukung pengembangan kinerja guru yang menjadi skala prioritas untuk penataan dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

5.3.5.5 Meningkatkan pengawasan yang baik terhadap proses pelaksanaan pekerjaan agar kualitas dan kuantitas pekerjaan dapat tercapai.

5.3.5.6 Mendukung kinerja guru dalam proses pembelajaran di sekolah.

5.3.6 Bagi Guru

5.3.6.1 Meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.

5.3.6.2 Meningkatkan mutu lulusan agar memiliki daya saing yang baik.

5.3.6.3 Meningkatkan performa pekerjaan dengan menjalankan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan secara efektif.

5.3.6.4 Menjalin kerjasama yang baik diantara para guru, pegawai, kepala sekolah, maupun *stakeholder* lainnya yang dapat mendukung tercapainya target yang diharapkan.

5.3.6.5 Turut mengikuti pelatihan dan pengembangan karir yang dapat mendukung kualitas pekerjaan.

5.3.6.6 Mendukung terciptanya suasana yang aman dan nyaman demi kelancaran bersama dalam pelaksanaan pekerjaan.

5.3.6.7 Turut mendukung target yang akan dicapai sekolah sesuai dengan visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan.

5.3.7 Bagi peneliti dapat menambah khasanah atau wawasan dalam mengembangkan potensi dan kinerja tentang penerapan manajemen

pendidikan, serta menjadi bahan masukan untuk pengembangan strategi dan implementasi program pengelolaan dan peningkatan kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Bireuen.

