

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, temuan dan pembahasan hasil penelitian sebelumnya, selanjutnya dapat diajukan beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Efikasi Diri guru berpengaruh langsung positif terhadap Kepemimpinan Transformasional guru SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara. Dengan perkataan lain, semakin baik Efikasi Diri guru semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional guru di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara.
2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung positif terhadap Imbalan di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara. Dengan perkataan lain, semakin baik Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah maka Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya. Dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarannya di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara.
3. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara. Dengan perkataan lain, semakin baik Efikasi Diri guru semakin baik juga Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara.

4. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara. Dengan perkataan lain, semakin baik Kepemimpinan Transformasional Guru, semakin baik Kinerja Guru di SMP Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara.
5. Imbalan berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara. Dengan perkataan lain, hal ini menunjukkan bahwa imbalan yang diberikan oleh sekolah terhadap guru dapat meningkatkan kinerja guru, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara.

### **5..2. Implikasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Sekolah sebagai suatu organisasi pastinya akan selalu berusaha untuk menciptakan kondisi yang mampu mendorong para guru untuk mewujudkan kinerja terhadap organisasi. Kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini mampu meningkatkan kinerja guru sebagai bawahan. Tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap pemimpin akan mendukung dengan antusiasme dan penuh keyakinan. Hal ini menghasilkan pengalaman kerja positif yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional dan Imbalan dapat digunakan untuk membentuk Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara. Meskipun disadari bahwa penelitian ini belum sepenuhnya menjawab permasalahan yang dihadapi guru dalam institusi maupun proses pembelajaran, karena paradigma penelitian kuantitatif tidak dapat menjangkau secara keseluruhan informasi/data yang bersifat kualitatif. Misalnya dari seluruh aspek yang berhubungan dengan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional, Imbalan, dan Kinerja Guru belum tergalih secara kuantitatif.

Meskipun Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional, dan Imbalan merupakan variabel yang belum sepenuhnya memberikan informasi mendalam terhadap terbentuknya Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Semadam Kabupaten Aceh Tenggara, namun ketiga variabel tersebut dapat di jadikan sebagai faktor determinan yang mesti dipertimbangkan.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian dalam rangka meningkatkan kinerja guru, khususnya kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara diajukan implikasi penelitian sebagai berikut:

#### **5.2.1. Implikasi Teoretis**

Simpulan penelitian yang menyatakan: (1) Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Imbalan, (2) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Imbalan, (3). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru, (4). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru, (5). Pengaruh Imbalan Terhadap Kinerja Guru. Temuan penelitian merupakan temuan tentang model teoretis

Kinerja Guru SMP yang dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya teori Kinerja Guru, Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional, dan Imbalan. Jadi, peningkatan Kinerja Guru SMP akan terjadi jika Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional, dan Imbalan ditingkatkan. Secara Teoritis: (1) Efikasi diri dapat meningkatkan melalui peningkatan kesulitan diri, kepercayaan terhadap organisasi. (2) Efikasi Diri dapat meningkat melalui peningkatan penegakan disiplin yang baik, adanya kebersamaan, penghargaan kerja, dan komunikasi secara baik. (3) Kepemimpinan Transformasional dapat meningkat melalui peningkatan penguasaan terhadap karakteristik siswa dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.

Dengan demikian, model teoritis Kinerja Guru SMP yang ditemukan berdasarkan teori dan dukungan data empiris melalui pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat memberikan jawaban teoritis terhadap permasalahan kinerja guru SMP.

### **5.2.2. Implikasi Praktis**

Simpulan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait dengan peningkatan Kinerja Guru. Kinerja guru dalam memberikan pengetahuan, tenaga serta pikiran kepada siswa adalah hal yang sangat penting guna mencapai tujuan pendidikan. Sebagai sumber daya sekolah, guru dituntut memiliki kinerja yang tinggi agar dapat menjalankan fungsinya sebagai pengajar yang berdedikasi. Kinerja guru merupakan sikap guru dalam melaksanakan tugas yang sangat keras untuk melakukan atau mendukung tujuan

pembelajaran. Kinerja guru tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai guru dan ketertiban pada kegiatan sekolah.

Kondisi intelektual di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara yang ditandai dengan perilaku yang guru PNS yang menampilkan pembelajaran hanya sebagai rutinitas saja untuk memenuhi syarat mengajar 24 jam. Tingkat keterlibatan guru PNS pada sekolah rendah, keinginan untuk mempersembahkan pembelajaran berkualitas kepada siswa tidak kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara ini memiliki permasalahan dengan kinerja gurunya.

### **5.2.3. Implikais Terhadap Dinas Pendidikan**

Hasil penelitian menemukan bahwa Efikasi diri, Kepemimpinan Transformasional, dan Imbalan berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Sehubungan dengan itu, Kepala Dinas Pendidikan sangat berkepentingan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan Kinerja Guru di SMP, melalui peningkatan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional dan Imbalan dengan cara memberikan pembelajaran dan pelatihan pengembangan budaya mutu sekolah, pengembangan sekolah, menjadi sekolah unggul, dan pengembangan budaya mutu disekolah menuju sekolah unggul, memberikan penghargaan, mendukung dan mendorong guru dalam kenaikan pangkat/golongan atau peningkatan karir.

### **5.2.4. Implikasi terhadap Pengawas Sekolah**

Sehubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru maka pengawas sekolah perlu memperhatikan kekuatan dan kelemahan guru dalam Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional dan Imbalan melalui supervisi

klinis, membina keakraban, membangun komunikasi yang baik, yang dapat meningkatkan Kinerja Guru.

Pada umumnya, Efikasi Diri ini terjadi dengan adanya kepercayaan diri pada seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Sudah dikatakan bahwa, Efikasi diri ini merupakan sebuah proses yang saling bergantung satu sama lain. Sejalan dengan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa, efikasi diri itu sangat penting dalam menjaga sebuah hubungan antar individu. Oleh karenanya efikasi diri ini bersifat rasional. Efikasi diri ini terletak dalam rangkaian suatu kesatuan yang panjang.

Dari berbagai sifat tersebut, pengawas sekolah berupaya menjadikan adanya sebuah interaksi yang efektif juga diperlukan beberapa hal diantaranya adalah sifat-sifat dari efikasi diri yang telah dijelaskan diatas menimbulkan efikasi diri akan semakin tinggi untuk menjalankan tugas secara efektif dan efisien.

#### **5.2.5. Implikasi terhadap Kepala Sekolah**

Kinerja sekolah juga ditentukan peranan guru, untuk itu, kepala sekolah harus dapat membangun kultur sekolah secara berkelanjutan berdasarkan etika dan nilai solidaritas, sehingga terwujud kerja sama yang baik antara guru, orang tua, dan siswa. Dalam peningkatan Kepemimpinan transformasional dapat dilakukan memberi semangat untuk senantiasa mengikutsertakan dalam seminar atau pemberian kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan, menghargai prestasi guru dengan memberikan imbalan. Untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui peningkatan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, perasaan senang

dalam bekerja, dan memberikan pujian atau penghargaan dari apa yang dikerjakan.

Kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan. Untuk menjadi seseorang pemimpin yang efektif, seorang kepala sekolah harus dapat mempengaruhi seluruh warga sekolah yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikan disekolah. Secara sederhana kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai proses untuk merubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan.

Karena Kepemimpinan Transformasional merupakan sebuah rentang yang luas tentang aspek-aspek kepemimpinan, maka untuk bisa menjadi seorang pemimpin transformasional yang efektif membutuhkan suatu proses dan memerlukan usaha sadar dan sungguh-sungguh dari yang bersangkutan.

#### **5.2.6. Implikasi terhadap Guru**

Untuk meningkatkan Kinerja Guru, maka guru harus lebih terbuka untuk mau melakukan koreksi diri dengan meningkatkan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional, dan Imbalan yang berkelanjutan.

Kinerja guru tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai guru dan keterlibatan pada kegiatan sekolah. Apakah dengan bangga, terpaksa atau hanya pemenuhan tanggung jawab secara moral saja. Jika semua guru mempunyai kinerja yang kuat pada sekolah maka apa yang terjadi

disekolah baik berupa kendala, tantangan tidak akan menyurutkan semangat untuk mempersembahkan yang terbaik, mewujudkan tujuan dan nilai sekolah yang diyakininya serta cenderung tinggal dalam sekolah.

Guru yang memiliki kinerja yang baik cenderung memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki program kerja yang didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, serta bersemangat dalam melaksanakan, bersikap optimis, aktif dan percaya diri, mantap dan tidak ragu-ragu dalam mengambil keputusan, tindakannya terarah sesuai dengan tujuan. Sedangkan guru yang memiliki kinerja yang rendah memiliki kecenderungan kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, serta lemah melaksanakannya, bersikap apatis dan tidak percaya diri, ragu-ragu dalam mengambil keputusan, tindakannya kurang terarah pada tujuan.

Guru dengan kinerja yang tinggi cenderung terdorong untuk meningkatkan mutu pekerjaannya sehingga guru tersebut bekerja dengan cermat, tuntas, dan hasil kerja yang dapat diterima. Tingginya kinerja guru mengindikasikan bahwa guru bekerja dengan cara efektif dan efisien. Guru berupaya untuk selalu meningkatkan pengetahuan yang berkaitan dengan jabatannya sehingga guru akan menjadi terampil dan akan memiliki pengetahuan praktis dalam melaksanakan pekerjaannya. Guru dapat diandalkan oleh atasannya maupun rekan kerjanya dan selalu menindaklanjuti pekerjaannya. Guru terdorong untuk masuk dengan tepat waktu, jarang beristirahat, dan selalu hadir. Guru menjadi mandiri dan tidak



membutuhkan supervisi maupun bimbingan dari atasannya dalam setiap pekerjaan. Guru dengan kinerja yang rendah cenderung enggan untuk meningkatkan mutu pekerjaannya sehingga mengakibatkan guru cenderung bekerja kurang cermat, kurang tuntas, serta hasil kerjanya terkadang tidak bisa diterima. Rendahnya kinerja guru mengindikasikan bahwa guru tersebut bekerja dengan kurang efektif dan efisien. Guru enggan memperbaiki maupun meningkatkan pengetahuannya. Guru yang memiliki kinerja yang rendah kurang dapat diandalkan oleh atasannya maupun rekan kerjanya. Guru cenderung tidak tepat waktu, sering beristirahat, dan jarang hadir.

### **5.3. Saran**

Setelah mengetahui faktor-faktor yang menjadi penentu atas tumbuh dan berkembangnya Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara. Selanjutnya dalam mengupayakan perbaikan-perbaikan ke arah peningkatan Kinerja Guru ke arah yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian, penulis mengemukakan saran yang diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi Dinas Pendidikan untuk dapat merencanakan kegiatan untuk meningkatkan efikasi diri, penerapan kepemimpinan transformasional, dan mempertimbangkan imbalan bagi guru sehingga tercipta budaya untuk sekolah yang unggul sekaligus juga dapat meningkatkan karir guru.
2. Bagi Kepala Sekolah diharapkan dapat menerapkan kepemimpinan transformasional untuk memperbaiki kinerja guru. Bagi kepala sekolah diharapkan dapat membangun konduktif melalui pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, menjalin komunikais yang baik terhadap orang

tua siswa dan menunjukkan keteladanan dan sebagai panutan yang baik bagi guru dan warga sekolah.

3. Bagi Guru, diharapkan untuk lebih menjadikan profesi keguruannya sebagai panggilan batin dan panggilan bangsa melalui perannya sebagai guru yang memiliki kemampuan profesional, kemampuan keperibadian, sosial, dan pedagogik, sehingga tercapai mutu pendidikan yang diharapkan.

Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan bandingan untuk penelitian yang relevan dikemudian hari dan dapat juga melakukan penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan Kinerja Guru dengan meneliti variabel lain diluar variabel penelitian ini.

