

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Rantau Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki nilai thitung sebesar 3,226 dengan tingkat signifikansi 0,002 ($<0,05$). Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi guru akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Kompetensi menjadi dasar utama dalam pelaksanaan tugas profesional guru, karena mencakup kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Guru dinyatakan diterima.
2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji parsial menunjukkan nilai thitung sebesar 2,357 dengan signifikansi 0,020 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Guru dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri, adaptif, dan mampu menghadapi tantangan pembelajaran secara efektif. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Guru dinyatakan diterima.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru serta menjadi variabel paling dominan. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 3,662 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Koefisien regresi Motivasi Kerja merupakan yang terbesar dibandingkan variabel lain, sehingga Motivasi Kerja menjadi faktor dominan dalam memengaruhi Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan kerja, semangat, dan komitmen profesional guru menjadi penentu utama dalam peningkatan kinerja. Hipotesis ketiga dinyatakan diterima.
4. Kompetensi, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 20,935 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga model regresi dinyatakan layak. Ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Guru sebesar 37,4% ($R^2 = 0,374$), sedangkan 62,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menegaskan bahwa kinerja guru merupakan konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh faktor kemampuan, faktor psikologis, dan faktor motivasional secara terpadu. Hipotesis keempat dinyatakan diterima.

5.2. Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Rantau Utara, maka saran bagi pengembang hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah. Kepala sekolah disarankan untuk terus meningkatkan pembinaan dan supervisi terhadap guru secara berkelanjutan agar kualitas pembelajaran di sekolah semakin meningkat. Pembinaan tersebut perlu difokuskan pada penguatan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian guru sebagai dasar utama dalam menjalankan tugas pendidikan. Kepala sekolah juga perlu melakukan supervisi akademik secara terjadwal dan sistematis agar setiap kelemahan guru dapat segera diidentifikasi dan diperbaiki.
2. Bagi Guru. Guru disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi diri agar mampu menghadapi perkembangan dunia pendidikan yang semakin dinamis dan kompleks. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan, seminar, workshop, diskusi ilmiah, serta belajar mandiri secara berkelanjutan. Guru perlu memahami bahwa kompetensi profesional merupakan kunci utama dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan berkualitas.
3. Bagi Manajemen Sekolah. Manajemen sekolah perlu melakukan perbaikan dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia agar kinerja guru dapat meningkat secara maksimal. Pengelolaan tersebut mencakup penempatan tugas yang sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan guru sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif. Evaluasi kinerja guru perlu dilakukan secara objektif, transparan, dan berkelanjutan agar dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial. Selain itu, manajemen sekolah harus menyediakan sistem penghargaan yang adil bagi

guru yang berprestasi sebagai bentuk motivasi kerja. Pengembangan karier guru juga harus menjadi perhatian utama agar guru memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional. Lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan suportif akan membantu meningkatkan kepuasan kerja guru.

4. Bagi Pengembangan Program Pelatihan Guru. Lembaga pengembang pendidikan maupun pihak sekolah disarankan untuk menyusun program pelatihan yang lebih relevan dengan kebutuhan nyata guru di lapangan. Program pelatihan harus dirancang berdasarkan hasil evaluasi kompetensi guru sehingga pelaksanaannya lebih tepat sasaran dan bermanfaat. Fokus utama pelatihan perlu diarahkan pada peningkatan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian guru secara seimbang.
5. Bagi Pengawas Sekolah. Pengawas sekolah diharapkan dapat meningkatkan intensitas pembinaan, monitoring, dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas guru secara lebih objektif dan konstruktif. Pengawasan yang dilakukan tidak hanya berfokus pada penilaian administratif, tetapi juga pada peningkatan kualitas proses pembelajaran di kelas. Pengawas perlu memberikan masukan yang membangun agar guru dapat memperbaiki kelemahan dan mengembangkan potensi yang dimiliki. Pembinaan yang berkelanjutan akan membantu guru memahami standar profesionalisme yang harus dicapai. Pengawas juga perlu mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi melalui berbagai kegiatan pengembangan diri.
6. Bagi Dinas Pendidikan. Dinas pendidikan disarankan untuk memberikan dukungan yang lebih optimal dalam upaya peningkatan mutu guru di

sekolah. Dukungan tersebut dapat diwujudkan melalui kebijakan yang mendorong peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan melalui pelatihan, workshop, seminar, dan sertifikasi profesi. Dinas pendidikan perlu memastikan bahwa seluruh guru memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti program pengembangan kompetensi. Selain itu, peningkatan kesejahteraan guru juga harus menjadi perhatian utama karena berhubungan erat dengan motivasi kerja. Guru yang sejahtera secara ekonomi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan fokus dalam menjalankan tugas pendidikan.

7. Bagi Peneliti Selanjutnya. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif. Variabel seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, maupun komitmen organisasi dapat menjadi alternatif kajian yang relevan. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Selain itu, penelitian mixed methods juga dapat memberikan hasil yang lebih lengkap karena menggabungkan kekuatan pendekatan kuantitatif dan kualitatif.