

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh efikasi, ekspektasi kerja, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pengajaran guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Selatan, yang dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Efikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajaran guru di SMA Negeri Rantau Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,348, nilai t hitung sebesar 5,267 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,987, serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja pengajaran yang ditunjukkan dalam proses pembelajaran. Efikasi yang tinggi mendorong guru untuk lebih percaya diri dalam mengelola pembelajaran, meningkatkan kualitas pengajaran, serta menghadapi berbagai tantangan dalam proses belajar mengajar.
2. Ekspektasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajaran guru di SMA Negeri Rantau Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,638, nilai t hitung sebesar 8,926 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,987, serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik ekspektasi kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin tinggi pula kinerja pengajaran yang dihasilkan. Ekspektasi kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan

kerja yang kondusif, meningkatkan kenyamanan kerja guru, serta mendorong keterlibatan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara optimal.

3. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajaran guru di SMA Negeri Rantau Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,107, nilai t hitung sebesar 2,237 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,987, serta tingkat signifikansi $0,028 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja pengajaran yang ditunjukkan. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas profesionalnya serta berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.
4. Efikasi, ekspektasi kerja, dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajaran guru di SMA Negeri Rantau Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 97,035 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,71, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,764 menunjukkan bahwa 76,4% variasi kinerja pengajaran guru dapat dijelaskan oleh efikasi, ekspektasi kerja, dan motivasi berprestasi, sedangkan 23,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru.

5.2. Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh efikasi, ekspektasi kerja, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pengajaran guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Selatan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan bagi pengembang hasil penelitian, khususnya bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji topik yang serupa. Saran ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengembangkan penelitian yang lebih komprehensif dan mendalam di masa yang akan datang.

1. **Bagi Kepala Sekolah.** Berdasarkan hasil penelitian, kepala sekolah disarankan untuk lebih mengoptimalkan perannya sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang mampu meningkatkan efikasi guru, ekspektasi kerja, dan motivasi berprestasi secara simultan. Kepala sekolah perlu merancang program pengembangan profesional yang berkelanjutan, seperti pelatihan pedagogik, workshop inovasi pembelajaran, serta kegiatan refleksi dan supervisi akademik yang konstruktif. Selain itu, kepala sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui komunikasi yang terbuka, hubungan interpersonal yang harmonis, serta pemberian dukungan emosional dan profesional kepada guru. Upaya peningkatan efikasi guru dapat dilakukan dengan memberikan kepercayaan dan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan kreativitas dalam pembelajaran. Kepala sekolah juga perlu menetapkan ekspektasi kerja yang jelas, realistis, dan menantang agar guru memiliki arah kerja yang terukur. Dalam meningkatkan motivasi berprestasi, kepala sekolah dapat memberikan penghargaan atas kinerja

guru, baik secara formal maupun informal. Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi kepala sekolah sebagai dasar dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan berbasis kebutuhan guru. Selain itu, kepala sekolah juga perlu memanfaatkan data hasil penelitian sebagai acuan dalam pengambilan keputusan manajerial. Dengan pendekatan yang sistematis, kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas kinerja pengajaran guru secara berkelanjutan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa. Kepala sekolah harus mampu menjadi agen perubahan yang adaptif terhadap dinamika pendidikan. Implementasi saran ini diharapkan dapat menciptakan budaya sekolah yang produktif dan inovatif. Dengan demikian, peran kepala sekolah menjadi kunci dalam keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan.

2. **Bagi Guru.** Guru disarankan untuk terus meningkatkan efikasi diri dalam melaksanakan tugas pengajaran melalui pengembangan kompetensi profesional secara berkelanjutan. Guru perlu memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan diri dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Selain itu, guru juga perlu membangun ekspektasi kerja yang positif dengan cara memahami tujuan organisasi sekolah serta berkontribusi secara aktif dalam mencapai visi dan misi pendidikan. Dalam meningkatkan motivasi berprestasi, guru perlu menumbuhkan dorongan internal untuk mencapai hasil kerja yang optimal, serta berusaha untuk selalu meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Guru juga disarankan untuk aktif mengikuti

pelatihan, seminar, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya sebagai upaya peningkatan kompetensi. Dalam konteks manfaat praktis, penelitian ini memberikan pemahaman bahwa kinerja pengajaran guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh faktor internal seperti efikasi dan motivasi. Oleh karena itu, guru perlu mengembangkan sikap reflektif terhadap praktik pembelajaran yang telah dilakukan. Guru juga perlu membangun kolaborasi dengan rekan sejawat untuk saling berbagi pengalaman dan praktik terbaik. Hal ini akan memperkuat budaya belajar dalam komunitas profesional guru. Dengan demikian, guru dapat meningkatkan kualitas kinerja secara mandiri dan berkelanjutan. Selain itu, guru diharapkan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan inovasi pembelajaran. Implementasi saran ini akan membantu guru menjadi lebih profesional dan kompeten. Pada akhirnya, hal ini akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan.

3. **Bagi Dinas Pendidikan.** Dinas pendidikan disarankan untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kinerja pengajaran guru. Kebijakan yang disusun perlu memperhatikan faktor efikasi, ekspektasi kerja, dan motivasi berprestasi sebagai determinan utama kinerja guru. Dinas pendidikan perlu mengembangkan program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi guru dan kepala sekolah. Selain itu, perlu adanya sistem pembinaan dan supervisi yang sistematis untuk memastikan implementasi kebijakan berjalan dengan efektif. Dinas pendidikan juga perlu

menciptakan sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Dalam konteks daerah terpencil, kebijakan yang dirancang harus bersifat kontekstual dan adaptif terhadap kondisi lokal. Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi dinas pendidikan sebagai sumber data empiris dalam pengambilan kebijakan. Selain itu, dinas pendidikan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk mengembangkan program peningkatan mutu pendidikan yang lebih tepat sasaran. Evaluasi terhadap kinerja guru juga perlu dilakukan secara berkala dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel. Hal ini akan membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan guru secara lebih spesifik. Dengan demikian, kebijakan yang dihasilkan akan lebih efektif dan berdampak nyata. Dinas pendidikan juga perlu menjalin kerja sama dengan berbagai pihak untuk mendukung implementasi program. Peran dinas pendidikan sangat penting dalam memastikan keberlanjutan peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu dimanfaatkan secara optimal dalam perumusan kebijakan pendidikan.

4. **Bagi Pengembang Kurikulum dan Lembaga Pelatihan.** Pengembang kurikulum dan lembaga pelatihan disarankan untuk mengintegrasikan hasil penelitian ini dalam penyusunan program pelatihan dan pengembangan kompetensi guru. Kurikulum pelatihan perlu dirancang dengan memperhatikan aspek peningkatan efikasi, pembentukan ekspektasi kerja yang positif, serta penguatan motivasi berprestasi. Program pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada

pengembangan soft skills seperti kepercayaan diri, komunikasi, dan kemampuan refleksi. Selain itu, lembaga pelatihan perlu mengembangkan metode pelatihan yang inovatif dan berbasis praktik, seperti lesson study, coaching, dan mentoring. Dalam konteks manfaat praktis, penelitian ini memberikan dasar yang kuat bagi pengembangan program pelatihan yang lebih relevan dengan kebutuhan guru di lapangan. Program pelatihan juga perlu disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pembelajaran abad ke-21. Pengembang kurikulum perlu memastikan bahwa materi pelatihan mampu meningkatkan kualitas kinerja pengajaran guru secara nyata. Selain itu, evaluasi terhadap efektivitas pelatihan perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan keberhasilan program. Lembaga pelatihan juga perlu menjalin kerja sama dengan sekolah dan dinas pendidikan untuk meningkatkan relevansi program. Dengan demikian, pelatihan yang diberikan tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga aplikatif. Hal ini akan meningkatkan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Pengembangan SDM pendidikan menjadi kunci dalam peningkatan mutu pendidikan nasional. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu dijadikan acuan dalam pengembangan program pelatihan yang berkualitas. Implementasi saran ini diharapkan mampu menghasilkan guru yang kompeten, adaptif, dan inovatif.