

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan kausal antar efikasi diri, budaya organisasi, motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara. Artinya, variasi yang terjadi pada kinerja guru dipengaruhi secara langsung positif oleh variasi efikasi diri, budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja. Tinggi rendahnya kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara diantaranya dipengaruhi oleh tinggi rendahnya efikasi diri, budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja. Variasi pengaruh variabel eksogenus terhadap endogenus tersebut selanjutnya menghasilkan rumusan model peningkatan kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara yang dipengaruhi oleh rendahnya efikasi diri, budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja, baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Model peningkatan kinerja khusus guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara telah teruji fit sempurna dengan proporsi pengaruh variabel ekosegous yang dominan adalah variabel budaya organisasi guru ($p_{52} = 0,271$), dan diikuti oleh motivasi berprestasi ($p_{53} = 0,221$), kepuasan kerja ($p_{54} = 0,199$), dan dengan proporsi pengaruh yang paling kecil adalah efikasi diri ($p_{51} = 0,189$). Urutan variabel eksogenus yang paling berpengaruh tersebut mengindikasikan bahwa jika ingin meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara maka terlebih dahulu yang perlu ditingkatkan adalah budaya organisasi, kemudian diikuti oleh motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan efikasi diri dengan total pengaruh langsung maupun secara tidak langsung, Spurious, dan Unanalyzed yang dilakukan efikasi diri dan budaya organisasi, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara adalah $R^2 = 0,286$ atau 28,6%, sedangkan pengaruh faktor lainnya diluar variabel eksogen yang diuji adalah sebesar $0,714 = 71,4\%$, dengan koefisien jalur yaitu $px_{5e5} = \sqrt{1 - 0,286} = 0,845$.

Secara rinci kesimpulan hasil pengujian masing-masing jalur pengaruh antar variabel penelitian adalah:

1. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi, dengan besar pengaruh langsung relatif ($p_{31} = 0,163$) dan pengaruh langsung proporsional 0,027 atau 2,7%. Hal ini berarti bahwa efikasi diri yang tinggi mengakibatkan meningkatnya motivasi berprestasi guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara.
2. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi, dengan besar pengaruh langsung relatif ($p_{32} = 0,168$) dan pengaruh langsung proporsional 0,028 atau 2,8%. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang tinggi mengakibatkan meningkatnya motivasi berprestasi guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara.
3. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, dengan besar pengaruh langsung relatif ($p_{41} = 0,178$) dan pengaruh langsung proporsional 0,032 atau 3,2%. Hal ini berarti bahwa efikasi diri yang tinggi mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara.
4. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, dengan besar pengaruh langsung relatif ($p_{42} = 0,352$) dan pengaruh langsung proporsional 0,124 atau 12,4%. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang tinggi mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara.
5. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, dengan besar pengaruh langsung relatif ($p_{51} = 0,189$) dan pengaruh langsung proporsional 0,036 atau 3,6%. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi efikasi diri mengakibatkan meningkatnya kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara.
6. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, dengan besar pengaruh langsung relatif ($p_{52} = 0,271$) dan pengaruh langsung proporsional 0,073 atau 7,3%. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi mengakibatkan meningkatnya kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara.

7. Motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, dengan besar pengaruh langsung relatif ($p_{53}= 0,221$) dan pengaruh langsung proporsional 0,049 atau 4,9%. Hal ini berarti bahwa motivasi berprestasi yang tinggi mengakibatkan meningkatnya kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara.
8. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, dengan besar pengaruh langsung relatif ($p_{54}=0,199$) dan pengaruh langsung proporsional 0,040 atau 4,0%. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang tinggi mengakibatkan meningkatnya kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara.
9. Efikasi diri berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi sebesar 0,036. Ini memberi kejelasan bahwa efikasi diri berpengaruh tidak langsung positif terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi sebesar 3,6%.
10. Efikasi diri berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru sebesar 0,036. Ini memberi kejelasan bahwa efikasi diri berpengaruh tidak langsung positif terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru sebesar 3,6%.
11. Budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi guru sebesar 0,037. Ini memberi kejelasan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak langsung positif terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi sebesar 3,7%.
12. Budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru sebesar 0,031. Ini memberi kejelasan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak langsung positif terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru sebesar 3,1%.

B. IMPLIKASI

Pembahasan dan kesimpulan yang diambil dari penelitian ini mempunyai implikasi luas yang melampaui bidang teori dan penerapan praktis:

1. Implikasi teoritis

Setelah melakukan uji hipotesis, menganalisis hasil penelitian, dan mendiskusikan kemungkinan kesimpulan, maka dikembangkanlah Model Teoritis untuk meningkatkan kinerja Guru MA. Model ini berfungsi sebagai penguat teori besar “*Causal Models of individual Differences in Work Behavior*” dari buku *Organizational Behavior and Management* karya Jhon M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. Untuk menguji model tersebut dilakukan analisis struktural untuk menetapkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogen berupa kepuasan kerja, motivasi berprestasi, efikasi diri, dan budaya organisasi, serta variabel kinerja guru sebagai endogen. Data yang digunakan untuk analisis ini diperoleh secara adaptif dari guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara, dan hasilnya ditemukan sesuai dengan data yang dianalisis.

Model untuk meningkatkan kinerja yang disarankan didasarkan pada penelitian teoritis yang luas dan diperkuat oleh hasil penyelidikan empiris. Hal ini dicapai dengan mengeksplorasi hipotesis penelitian yang dapat memberikan resolusi teoretis terhadap kesulitan terkait kinerja guru, dengan penekanan khusus pada kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara.

2. Implikasi praktis

Dalam penelitian ini dikembangkan model peningkatan kinerja khusus guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara, dan temuannya merupakan terobosan baru dibandingkan penelitian sebelumnya. Model kinerja guru diuji secara ketat untuk memastikan model tersebut benar-benar sesuai dengan data, dengan variabel eksogen yang paling signifikan adalah budaya organisasi, efikasi diri, dan motivasi berprestasi. Variabel yang proporsi pengaruhnya paling kecil adalah kepuasan kerja guru. Urutan pengaruh variabel-variabel tersebut menunjukkan bahwa langkah pertama untuk meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara adalah dengan meningkatkan budaya organisasi

sekolah, diikuti dengan meningkatkan efikasi diri dan motivasi berprestasi, kemudian mengatasi kepuasan kerja.

Studi ini menyoroti pengaruh penting budaya organisasi terhadap kinerja, sehingga menjadikannya temuan yang signifikan. Pasca pandemi Covid-19, budaya organisasi mengalami perubahan drastis yang berdampak lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan kebutuhan aktualisasi diri seperti efikasi diri atau rasa percaya diri. Namun efikasi diri masih menjadi variabel eksogen dengan pengaruh sekunder setelah budaya organisasi. Variabel yang paling kuat mempengaruhi kinerja guru Madrasah Aliyah adalah motivasi berprestasi dan efikasi diri yang meliputi dorongan kreatif dalam bekerja, kemauan menghadapi tantangan, semangat berprestasi, kebutuhan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan keinginan untuk saling menghormati dan hubungan positif dengan rekan kerja. Kajian teoritis terhadap indikator variabel eksogen menunjukkan bahwa indikator budaya organisasi meliputi inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas.

Pengaruh faktor eksternal terhadap faktor internal menunjukkan bahwa budaya dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru. Hal ini mengandung arti bahwa budaya organisasi yang positif dapat membawa pada peningkatan tingkat kinerja guru. Untuk meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara, perlu dilakukan fokus pada peningkatan budaya organisasi. Peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui perencanaan pembelajaran yang efektif, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, serta pengayaan bahan dan sumber pengajaran. Untuk meningkatkan budaya organisasi, disarankan untuk meningkatkan persepsi guru mengenai nilai-nilai dan peraturan organisasi. Hal ini termasuk meningkatkan kejujuran, kebanggaan, kesetiaan, rasa tanggung jawab yang kuat, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi di kalangan guru.

C. SARAN

Setelah menganalisis kesimpulan-kesimpulan yang disampaikan, berbagai rekomendasi dapat diajukan kepada semua pihak yang terlibat, baik langsung maupun tidak langsung:

1. Agar Kepala Kementerian Agama Batubara dapat merumuskan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengajar Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara, perlu mengkaji model kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Secara khusus, fokusnya harus pada faktor-faktor seperti lingkungan kerja, motivasi berprestasi, budaya organisasi, dan efikasi diri.
2. Untuk meningkatkan pengawasan Kementerian Agama terhadap guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara, pengawas madrasah harus terafiliasi dengan kementerian. Afiliasi ini akan memberikan pengawas pemahaman komprehensif tentang kebijakan yang relevan, tren pendidikan, dan teknik pengawasan yang kemudian dapat disampaikan kepada guru melalui bimbingan. Tujuannya untuk meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara secara keseluruhan. Dengan mematuhi pedoman pendampingan yang dikeluarkan pemerintah, pengawas sekolah dapat memastikan konsistensi dalam upaya mereka untuk meningkatkan kinerja guru.
3. Saran diberikan kepada Kepala Madrasah Aliyah agar mempertimbangkan untuk mengambil kebijakan yang berkaitan dengan pelaksanaan Model Peningkatan Kinerja Guru MA. Model ini harus didasarkan pada beberapa faktor yaitu kepuasan kerja, motivasi berprestasi, efikasi diri, dan budaya organisasi. Kepala Madrasah Aliyah wajib memberikan petunjuk teknis guna mengelola peningkatan kinerja guru secara efektif.
4. Guna meningkatkan kinerja guru madrasah secara konsisten dan berkelanjutan, Pengelola Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dapat mempertimbangkan penerapan pedoman untuk memperkuat peran mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui pertemuan rutin, menciptakan ruang dialog antar guru yang bekerjasama, dan melakukan diskusi ilmiah.

5. Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara mempunyai peluang untuk meningkatkan kinerjanya dengan menerapkan model peningkatan kinerja guru yang dituangkan dalam penelitian ini. Meskipun kepuasan kerja, motivasi berprestasi, efikasi diri, dan budaya organisasi merupakan faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru, penting untuk memprioritaskan peningkatan keseriusan, antusiasme, dan kepercayaan diri guru untuk beradaptasi dengan tren perubahan guru di masa depan. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan evaluasi dan pemetaan diri, dengan fokus pada indikator kinerja seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, dan upaya pengayaan materi. Untuk membantu proses tersebut, Buku Saku Peningkatan Kinerja Mandiri Guru MAN berisi petunjuk dan langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja guru.
6. Untuk menyempurnakan hasil penelitian ini, disarankan untuk melakukan saran-saran berikut: a) memfasilitasi analisis komparatif dan menambah informasi yang tersedia mengenai faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja pendidik Madrasah Aliyah, dan b) melakukan penelitian tambahan yang mengeksplorasi variabel lain yang mempengaruhi kinerja, yang dituangkan dalam referensi penelitian teori yang disampaikan oleh Ivancevic, Konopaske, dan Mateson. Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti bakat mental, kecerdasan emosional, dan *tacid knowledge*.