

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, interpretasi, dan pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Al-Muhajirin. Guru yang memiliki keyakinan diri tinggi terbukti mampu menunjukkan kinerja lebih baik dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Hal ini menegaskan bahwa faktor internal berupa rasa percaya diri dan kemampuan mengendalikan pekerjaan menjadi penentu penting bagi kualitas kinerja guru.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang sehat, dengan komunikasi yang baik, nilai dan norma kerja yang jelas, serta kepemimpinan yang mendukung, mendorong guru untuk lebih berkomitmen dan produktif. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan suasana kerja yang meningkatkan loyalitas dan motivasi guru.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi—baik dari aspek tugas, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, maupun fasilitas—membuat guru lebih termotivasi, loyal, dan konsisten dalam melaksanakan tugasnya. Pengaruh kepuasan kerja merupakan yang paling kuat dibanding variabel lainnya.
4. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Guru yang memiliki rasa percaya diri tinggi lebih puas dengan pekerjaannya karena mampu menghadapi tantangan, merasa kompeten, dan mampu mencapai hasil yang diharapkan.
5. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Lingkungan kerja dengan budaya organisasi yang mendukung meningkatkan rasa nyaman, kebersamaan, serta kepuasan guru terhadap pekerjaannya.

6. Kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan antara efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Artinya, efikasi diri dan budaya organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Guru yang percaya diri dan bekerja dalam budaya organisasi yang positif akan lebih puas dengan pekerjaannya, dan kepuasan tersebut mendorong peningkatan kinerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru di Yayasan Al-Muhajirin dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal (efikasi diri), faktor eksternal (budaya organisasi), dan faktor psikologis (kepuasan kerja).



6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

6.2.1 Saran Praktis

- a. Untuk Manajemen Yayasan Al-Muhajirin: Perlu mengembangkan program penguatan budaya organisasi yang menekankan nilai kebersamaan, komunikasi terbuka, penghargaan terhadap prestasi, dan kepemimpinan yang suportif. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja guru sekaligus mendorong kinerja mereka.
- b. Untuk Kepala Sekolah: Disarankan memberikan bimbingan, pendampingan, dan umpan balik positif secara berkala untuk meningkatkan efikasi diri guru. Guru yang merasa dihargai dan didukung akan lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya.
- c. Untuk Guru: Perlu terus meningkatkan efikasi diri melalui pengembangan profesional berkelanjutan, seperti pelatihan, seminar, maupun kolaborasi dengan rekan sejawat. Selain itu, guru perlu menjaga motivasi internal dengan mengembangkan strategi pembelajaran yang inovatif.

6.2.2 Saran Akademis

- a. Untuk Peneliti Selanjutnya: Disarankan menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, atau dukungan organisasi, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.
- b. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan SEM-PLS. Penelitian berikutnya dapat menggunakan metode campuran (*mixed methods*) untuk menggali lebih dalam faktor-faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi kinerja guru.
- c. Perlu dilakukan penelitian serupa pada lembaga pendidikan lain atau daerah berbeda untuk melihat perbandingan dan generalisasi temuan.