

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian pada tahapan kuantitatif dan tahapan kualitatif, dapat disimpulkan bahwa upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja sekolah telah berhasil diidentifikasi sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja sekolah penggerak Al-Azhar Syifa Budi. Hal ini menegaskan semakin baik kepemimpinan di sekolah penggerak maka makin baik kinerja sekolah, begitupula sebaliknya
2. Terdapat pengaruh positif antara komitmen kerja dan kinerja sekolah, namun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Artinya komitmen kerja yang tinggi tidak menjadikan kinerja sekolah menjadi baik bila tidak didukung factor-faktor lainnya.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja sekolah. Hal ini memperlihatkan bahwa dorongan untuk mencapai prestasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan begitu pula sebaliknya.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap kinerja sekolah. Artinya semakin baik kepemimpinan dan komitmen kerja akan semakin baik pula kinerja sekolah, demikian pula sebaliknya. Meskipun komitmen kerja tidak secara langsung berpengaruh pada kinerja sekolah, namun jika dikombinasikan dengan kepemimpinan yang kuat, keduanya dapat saling mendukung dan meningkatkan kinerja sekolah.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja sekolah: Artinya semakin baik kepemimpinan dan motivasi berprestasi akan semakin baik pula kinerja sekolah, demikian pula sebaliknya.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja sekolah, artinya semakin

baik komitmen kerja dan motivasi berprestasi akan semakin baik pula kinerja sekolah, demikian pula sebaliknya.

7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan komitmen kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja sekolah. Artinya semakin baik kepemimpinan, komitmen kerja dan motivasi berprestasi akan semakin baik pula kinerja sekolah, demikian pula sebaliknya

B. IMPLIKASI

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dari penelitian, dapatlah disampaikan implikasi dari penelitian sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja sekolah sebagai berikut:

1. Implikasi teoritis

- a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sekolah. Hasil ini sesuai teori kepemimpinan transformasional. Teori ini dikemukakan oleh beberapa tokoh, salah satunya adalah Bernard Bass¹⁷⁶. Dalam konteks pendidikan, teori ini menjelaskan bahwa pemimpin yang transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, dan meningkatkan komitmen guru serta staf sekolah untuk mencapai tujuan bersama yang lebih tinggi, termasuk dalam meningkatkan kinerja sekolah.
- b. Komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sekolah, namun tidak signifikan secara statistik. Hasil ini tidak sesuai dengan Teori Komitmen Organisasi Allen dan Meyer¹⁷⁷ yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki komitmen kerja kuat akan cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berusaha maksimal dalam menjalankan tugasnya.
- c. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

¹⁷⁶ Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, 2006, *Transformational Leadership (2nd Edition)*. Lawrence Erlbaum Associates, Perancis

¹⁷⁷ Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Jurnal: Journal of Occupational Psychology*,

sekolah. Hasil ini sesuai dengan teori motivasi berprestasi oleh David McClelland¹⁷⁸. Motivasi berprestasi yang tinggi memang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sekolah. Dalam teori motivasi berprestasi yang dikemukakan oleh, motivasi berprestasi (*achievement motivation*) didefinisikan sebagai dorongan seseorang untuk mencapai prestasi tinggi dan mencapai standar keunggulan tertentu.

- d. Kepemimpinan dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sekolah. Kepemimpinan dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja sekolah, artinya jika kedua faktor ini berjalan bersama-sama, pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja sekolah akan menjadi lebih signifikan. Dalam hal ini menguatkan teori Robbins dan Judge¹⁷⁹ tentang Teori Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana kedua faktor ini saling memperkuat satu sama lain dalam meningkatkan kinerja sekolah
- e. Kepemimpinan dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sekolah. Hasil ini sesuai dengan teori Herzberg, kepemimpinan dan motivasi berprestasi yang berjalan secara simultan akan memperkuat komitmen terhadap standar tinggi dan pencapaian tujuan. Hal ini menciptakan lingkungan sekolah yang dinamis dan produktif, berkontribusi pada peningkatan kinerja sekolah yang signifikan dan berkelanjutan.
- f. Komitmen kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sekolah. Hal ini memperkuat temuan dari Tuti Rohayati¹⁸⁰ yang menunjukkan bahwa pengaruh komitmen, motivasi berprestasi terhadap kinerja manajerial kepala sekolah sangat tinggi. Ketika komitmen kerja dan motivasi berprestasi berjalan

¹⁷⁸ McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L, 1953, *The Achievement Motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.

¹⁷⁹ Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. *Organizational Behavior* (16th Edition). Penerbit: Pearson Education.

¹⁸⁰ Tuti Rohayati, 2014, Pengaruh Komitmen dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Manajerial Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung, *Jurnal Administrasi Pendidikan, UPI Bandung*

bersama, keduanya memberikan efek yang sinergis pada kinerja sekolah. Pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja dengan dedikasi dan orientasi pada pencapaian menciptakan lingkungan sekolah yang berdaya saing tinggi, produktif, dan berkualitas, yang berdampak langsung pada keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya.

- g. Kepemimpinan, komitmen kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja sekolah. Hasil ini memperkuat temuan E. Haritonang dan DS Hutahuruk¹⁸¹ yang menyatakan ketiga faktor tersebut berpengaruh langsung dan positif. Kepemimpinan, komitmen kerja, dan motivasi berprestasi dipandang sebagai satu kesatuan, maka dampak positif terhadap kinerja sekolah menjadi lebih jelas dan signifikan

2. Implikasi praktis

- a. Jika kinerja sekolah penggerak ingin ditingkatkan maka sekolah memetakan prioritas program yang benar-benar berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan hasil belajar peserta didik. Sedangkan secara praktis di sekolah dapat dilaksanakan hal-hal berikut:
 - 1) Penguatan kepemimpinan dan manajemen sekolah
 - 2) kolaborasi guru dan pengembangan kompetensi.
 - 3) Pemanfaatan teknologi dan data,
 - 4) Peningkatan partisipasi dan kerja sama dengan stakeholder.
 - 5) Fokus pada budaya sekolah dan motivasi internal, membangun budaya sekolah yang positif akan meningkatkan motivasi dan rasa memiliki di kalangan guru dan peserta didik.
- b. Jika kinerja sekolah penggerak ingin ditingkatkan maka diperlukan penguatan kepemimpinan. Secara praktis di sekolah dapat dilaksanakan hal-hal berikut:
 - 1) Kepala sekolah menjalankan kepemimpinan transformasional,

¹⁸¹ E. Haritonang dan Deswidyas Sukrisna Hutaauruk. 2024, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa, *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*

- 2) Pemantauan dan evaluasi kinerja berbasis data
 - 3) Pengembangan kapasitas guru dan staf
 - 4) Membangun budaya kerja kolaboratif
 - 5) Komunikasi efektif dan inspiratif
 - 6) Pengelolaan konflik dan pengambilan keputusan yang bijak.
- Dengan kepemimpinan yang kuat dan visioner, Sekolah Penggerak akan lebih mampu mencapai tujuannya dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas, inovatif, dan inklusif. Kepala sekolah yang efektif juga akan meningkatkan motivasi dan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada prestasi peserta didik dan iklim belajar.

c. Jika kinerja sekolah penggerak ingin ditingkatkan maka diperlukan penguatan komitmen kerja. Untuk memperkuat komitmen kerja dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan sebagai berikut

- 1) penerapan sistem penghargaan dan apresiasi.
- 2) pengembangan profesional berkelanjutan.
- 3) pemberian otonomi dalam pengambilan keputusan
- 4) membangun lingkungan kerja yang positif dan inklusif
- 5) monitoring dan evaluasi kinerja dengan feedback positif
- 6) membangun rasa kepemilikan dan tujuan bersama.
- 7) pengelolaan konflik dan dukungan emosional.

Dengan penerapan langkah-langkah di atas, komitmen kerja guru dan staf dapat diperkuat, sehingga tercipta lingkungan belajar yang produktif, kolaboratif, dan inovatif. Ini akan mendukung keberhasilan program Sekolah Penggerak dan berdampak langsung pada peningkatan hasil belajar peserta didik.

d. Jika kinerja sekolah penggerak ingin ditingkatkan maka perlu diperlukan motivasi berprestasi. Untuk meningkatkan motivasi berprestasi diperlukan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) penetapan target yang spesifik dan terukur.
- 2) penghargaan dan apresiasi terukur.
- 3) pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan

- 4) pemberian otonomi dan tanggung jawab.
- 5) monitoring dan feedback konstruktif
- 6) membangun iklim kompetisi sehat.
- 7) peningkatan keterlibatan dan rasa kepemilikan
- 8) lingkungan kerja positif dan inklusif.

Sekolah Penggerak dapat menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi, produktivitas, dan keterlibatan aktif dari seluruh pihak. Langkah-langkah praktis seperti target spesifik, penghargaan, pelatihan, pemberian otonomi, dan monitoring kinerja akan memotivasi guru dan staf untuk berprestasi lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil belajar peserta didik.

C. KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat keterbatasan yang menjadi faktor penting untuk dipertimbangkan oleh peneliti-peneliti lain guna menyempurnakan penelitian mereka di masa mendatang. Oleh karena itu, perbaikan terus mesti dilakukan agar penelitian-penelitian yang akan datang dapat lebih baik dari sebelumnya. Beberapa kendala yang ditemui dalam melakukan penelitian termasuk:

1. Jumlah responden yang terbatas tentu belum cukup mewakili situasi sebenarnya.
2. Objek penelitian tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, sehingga proses pengumpulan data dilaksanakan secara daring
3. Pada saat proses pengumpulan data, kadangkala informasi yang disampaikan melalui kuesioner tidak selalu mencerminkan pendapat yang sebenarnya dari para responden. Hal tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan pemikiran, pandangan, serta pemahaman di antara responden, serta faktor-faktor lain seperti tingkat kejujuran dalam menyampaikan pendapat mereka dalam kuesioner mereka
4. Tidak semua guru dan tendik menjadi tim komite pembelajaran pada program sekolah penggerak, sehingga pemahaman didapatkan pengimbasan tim yang ada kalanya tidak menyeluruh.

D. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, diskusi, simpulan, dan implikasi yang disampaikan, terlihat bahwa kinerja sekolah penggerak di bawah naungan Al Azhar Syifa Budi memiliki potensi untuk ditingkatkan. berdasarkan analisis, saran dan rekomendasi yang dapat dirumuskan sebagai berikut: indikator yang keadaannya sudah baik (bobot 4-5) disarankan untuk dipertahankan. Indikator untuk dipertahankan sebagai berikut:

1. Perilaku yang berorientasi pada hubungan (pengelolaan sumber daya, pemberdayaan peserta didik, kepemimpinan etis, responsivitas terhadap perubahan)
2. Perilaku yang berorientasi pada tugas (visi dan tujuan Pendidikan, pengembangan kurikulum, pengukuran kinerja)
3. Partnership dengan orang tua dan komunitas.
4. Inovatif
5. Bertanggung jawab dan disiplin
6. Tekun
7. Berani mengambil risiko
8. Loyalitas
9. Keterlibatan kerja

Sedangkan indikator untuk dilakukan perbaikan:

1. Melakukan evaluasi
2. Kebanggaan pegawai terhadap institusi

Pengembangan kinerja Sekolah Penggerak dalam naungan Al Azhar Syifa Budi dapat ditingkatkan melalui peningkatan dan perbaikan kepemimpinan, komitmen kerja, motivasi berprestasi. Berdasarkan hasil penelitian, dapat menjadi alternatif masukan kepada yayasan, pengawas sekolah, kepala dinas pendidikan atau pihak- pihak terkait tertentu untuk lebih mengembangkan kinerja sekolah penggerak dalam naungan Syifa Budi. Saran-saran yang dapat disampaikan, sebagai berikut:

1. Penguatan kepemimpinan: sekolah sebaiknya terus memperkuat kepemimpinan, terutama dalam hal pengambilan keputusan dan penciptaan budaya sekolah yang positif. Pelatihan kepemimpinan bagi

kepala sekolah dan staf manajemen dapat ditingkatkan untuk mencapai hasil yang lebih baik

2. Peningkatan komitmen kerja: meskipun komitmen kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik, upaya untuk meningkatkan komitmen ini tetap penting. Sekolah dapat menciptakan program yang mendukung karyawan baru untuk meningkatkan keterlibatan dan rasa tanggung jawab mereka terhadap tujuan sekolah
3. Fokus pada kepemimpinan dan motivasi berprestasi : kepemimpinan dan motivasi berprestasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sekolah. Oleh karena itu, pengembangan program pelatihan untuk kepemimpinan sekolah serta peningkatan motivasi berprestasi bagi peserta didik dan staf perlu diprioritaskan. Kepala sekolah harus terus aktif dalam berbagi praktik terbaik dengan komunitas pendidikan dan mendorong motivasi berprestasi di seluruh sekolah.
4. Pengembangan motivasi berprestasi: mengingat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi berprestasi, sekolah harus terus mendorong budaya prestasi di antara guru dan peserta didik. Pengakuan atas pencapaian dan pemberian insentif dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi ini.
5. Evaluasi dan pengembangan program komitmen kerja: meskipun komitmen kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja sekolah, pengaruhnya kurang signifikan dibandingkan dengan kepemimpinan dan motivasi berprestasi. Evaluasi terhadap program dan inisiatif yang ada dalam meningkatkan komitmen kerja staf perlu dilakukan untuk memastikan efektivitas dan penyesuaian yang diperlukan.
6. Pendekatan holistik dalam pengelolaan kinerja: untuk mencapai kinerja sekolah yang optimal, perlu diterapkan pendekatan yang holistik yang melibatkan kepemimpinan, komitmen kerja, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama. Ini bisa dilakukan dengan merancang program-program yang terintegrasi dan berkelanjutan untuk mendukung ketiga aspek tersebut.

7. Peningkatan kolaborasi dengan orang tua/keluarga: karena kolaborasi dengan orang tua/keluarga dalam pembelajaran adalah area dengan nilai indeks terendah, disarankan untuk meningkatkan upaya dan strategi dalam melibatkan orang tua dan keluarga. Ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, pertemuan rutin, dan komunikasi yang lebih efektif antara sekolah dan keluarga. **Adapun saran-saran untuk bekerjasama dengan pihak ketiga** sebagai berikut:
 1. Kerja sama dengan perguruan tinggi untuk pengembangan kompetensi guru. Menjalin kemitraan dengan universitas atau lembaga pendidikan tinggi untuk memberikan pelatihan berkala bagi guru dalam penerapan metode pembelajaran inovatif dan teknologi pendidikan. Sehingga pendidik dapat memperbarui wawasan dan keterampilannya, sehingga meningkatkan kualitas proses belajar-mengajar.
 2. Kemitraan dengan industri dan dunia usaha untuk program magang dan pembelajaran berbasis proyek. Kolaborasi perusahaan atau industri untuk terlibat dalam program magang peserta didik atau pembelajaran berbasis proyek yang relevan dengan dunia kerja. Peserta didik akan mendapatkan pengalaman nyata dan keterampilan abad 21 seperti berpikir kritis, kolaborasi, dan kreativitas. Kolaborasi dengan startup teknologi atau perusahaan jasa untuk membuat program magang jangka pendek.
 3. Kerja sama dengan pemerintah dan dinas pendidikan untuk peningkatan infrastruktur sekolah. Sekolah dapat bekerja sama dengan pemerintah daerah untuk mendapatkan bantuan infrastruktur dan fasilitas pendidikan, seperti laboratorium, perpustakaan, atau teknologi informasi. Kenyamanan dan efektivitas pembelajaran diperoleh melalui fasilitas memadai. Sekolah bekerja sama dengan Dinas Pendidikan untuk mendapatkan bantuan perangkat TIK untuk pembelajaran digital
 4. Kerja Sama dengan komunitas dan alumni untuk mendukung program pengembangan sekolah. Hubungan yang kuat dibangun dengan komunitas sekolah dan alumni untuk mendukung program sekolah

melalui donasi, mentoring, dan jaringan profesional. Dengan demikian memperkuat rasa kepemilikan dan dukungan terhadap perkembangan sekolah. Alumni menjadi mentor dalam program kewirausahaan peserta didik atau membantu sekolah dalam penggalangan dana untuk kegiatan ekstrakurikuler.

5. Kemitraan dengan lembaga keagamaan untuk penguatan pendidikan agama dan nilai moral. Dengan melibatkan lembaga keagamaan dalam memperkuat pendidikan agama dan pengembangan nilai-nilai moral di sekolah. Peserta didik di motivasi tidak hanya berprestasi akademis tetapi juga memiliki akhlak yang mulia. Kerja sama dengan organisasi keagamaan untuk mengadakan kegiatan keagamaan rutin atau pesantren kilat.

Dengan memperhatikan saran-saran di atas, diharapkan kinerja sekolah penggerak dalam naungan Syifa Budi dapat lebih ditingkatkan dan pencapaian pendidikan yang lebih baik dapat diraih.

E. Kebaharuan Penelitian

Penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) dalam mengkaji pengaruh kepemimpinan, komitmen kerja, dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja sekolah penggerak. Meskipun beberapa studi sebelumnya telah membahas hubungan antara kepemimpinan atau motivasi kerja dengan kinerja sekolah secara terpisah, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan:

1. Fokus pada Sekolah Penggerak

Sekolah penggerak merupakan program transformasi pendidikan yang dirancang untuk menciptakan perubahan holistik dalam sistem pendidikan di Indonesia. Penelitian ini menjadi salah satu kajian awal yang menganalisis faktor kepemimpinan, komitmen kerja, dan motivasi berprestasi dalam konteks khusus sekolah penggerak, sehingga mampu mengungkap tantangan dan potensi unik dalam mendukung keberhasilan program ini.

2. Pendekatan Simultan dan Integratif

Tidak hanya menganalisis masing-masing variabel secara terpisah, penelitian ini mengkaji pengaruh simultan dari kepemimpinan, komitmen kerja, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja sekolah. Pendekatan integratif ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang bagaimana ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap kinerja sekolah secara keseluruhan.

3. Pengukuran Kinerja yang Holistik

Kinerja sekolah dalam penelitian ini diukur dengan pendekatan holistik yang mencakup indikator akademik (seperti hasil belajar siswa) dan non-akademik (seperti manajemen sekolah, inovasi pembelajaran, dan partisipasi komunitas). Pendekatan ini relevan untuk mengukur keberhasilan yang berorientasi pada transformasi menyeluruh.

4. Implikasi Praktis bagi Program Sekolah Penggerak

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi strategis untuk para pemangku kepentingan, khususnya kepala sekolah dan pembuat kebijakan, dalam meningkatkan efektivitas program Sekolah Penggerak. Temuan ini juga dapat menjadi dasar dalam menyusun pelatihan kepemimpinan yang terfokus, strategi peningkatan komitmen kerja, serta metode untuk memotivasi guru dan staf di sekolah penggerak.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menambah wawasan akademis terkait hubungan antara kepemimpinan, komitmen kerja, dan motivasi berprestasi, tetapi juga memberikan dampak praktis yang relevan bagi upaya peningkatan mutu pendidikan melalui Sekolah Penggerak