

BAB V

SIMPULAN

5.1 Simpulan

Hasil penelitian ini memberikan wawasan baru tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Ma'arif 2 Gombang. Beberapa temuan menunjukkan bahwa variabel *Empowering Leadership* dan Motivasi Berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan Pelatihan Profesional memiliki dampak positif. Selain itu, perilaku inovatif tidak terbukti menjadi mediator dalam hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja guru.

1. *Empowering Leadership* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberdayaan dalam kepemimpinan belum tentu meningkatkan kinerja jika tidak disertai dengan instruksi yang jelas atau sistem kontrol yang efektif. Dalam konteks SMK Ma'arif 2 Gombang, guru mungkin lebih membutuhkan kepemimpinan yang lebih terarah dan berbasis instruksi dibandingkan sekadar pemberdayaan.
2. Motivasi Berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun seorang guru memiliki motivasi tinggi untuk berprestasi, tanpa dukungan lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas yang memadai, motivasi tersebut tidak serta-merta meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, sistem insentif yang lebih konkret dan berbasis kinerja mungkin lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas guru.
3. Pelatihan Profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri dan dunia kerja

dapat meningkatkan kualitas pengajaran guru. Oleh karena itu, sekolah perlu merancang program pelatihan yang lebih sistematis, berbasis kebutuhan aktual, serta melibatkan praktik langsung di dunia industri.

4. *Empowering Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Hal ini menunjukkan bahwa hanya memberikan kebebasan kepada guru untuk berinovasi tidak cukup untuk mendorong kreativitas mereka. Guru mungkin lebih membutuhkan dorongan struktural, seperti kebijakan sekolah yang mendorong eksperimen dalam metode pengajaran serta penghargaan terhadap inovasi.
5. Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Temuan ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki dorongan tinggi untuk berprestasi cenderung lebih kreatif dalam mengembangkan metode pembelajaran. Oleh karena itu, sekolah dapat menerapkan kebijakan penghargaan atau sistem insentif yang menekankan pentingnya inovasi dalam proses belajar-mengajar.
6. Pelatihan Profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Guru yang mendapatkan pelatihan yang baik cenderung lebih berani dalam menerapkan metode baru dalam pembelajaran. Ini menunjukkan bahwa selain meningkatkan keterampilan mengajar, pelatihan profesional juga harus mencakup aspek inovasi dalam pendidikan, seperti pemanfaatan teknologi digital dalam pembelajaran.
7. Perilaku inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi dalam metode pengajaran belum tentu berdampak langsung pada peningkatan efektivitas kerja guru. Faktor lain, seperti dukungan infrastruktur, kebijakan sekolah, serta kesiapan siswa dalam menerima inovasi, juga perlu diperhitungkan.
8. *Innovative Behavior* tidak memediasi pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Kinerja Guru. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberdayaan dalam kepemimpinan tidak cukup untuk mendorong inovasi yang berdampak pada peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, kepemimpinan di sekolah kejuruan perlu lebih fokus pada penyediaan sumber daya dan

fasilitas pendukung inovasi dibandingkan hanya memberikan kebebasan kepada guru.

9. *Innovative Behavior* tidak memediasi pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi berprestasi dapat meningkatkan kreativitas guru, kreativitas tersebut belum tentu meningkatkan kinerja tanpa adanya faktor lain, seperti dukungan kebijakan sekolah dan infrastruktur yang memadai. Oleh karena itu, inovasi harus diintegrasikan dengan sistem pembelajaran yang lebih terstruktur agar memberikan dampak nyata terhadap kinerja guru.
10. *Innovative Behavior* tidak memediasi pengaruh Pelatihan Profesional terhadap Kinerja Guru. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan profesional dapat meningkatkan perilaku inovatif, perilaku inovatif tersebut tidak selalu berujung pada peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, sekolah perlu memastikan bahwa inovasi yang diajarkan dalam pelatihan benar-benar dapat diterapkan dalam lingkungan pembelajaran.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini perlu dipahami dengan baik untuk memberikan konteks yang jelas terhadap hasil yang diperoleh dan ruang untuk penelitian selanjutnya. Pertama, penelitian ini terbatas pada satu lokasi, yaitu SMK Ma'arif 2 Gombong, yang dapat mempengaruhi generalisasi hasil ke sekolah atau institusi lainnya. Setiap sekolah memiliki karakteristik yang berbeda, seperti budaya, fasilitas, dan manajemen, yang bisa memengaruhi efektivitas pemberian pelatihan profesional, kepemimpinan, dan motivasi berprestasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya berlaku di konteks pendidikan lain, terutama di sekolah dengan latar belakang yang sangat berbeda.

Keterbatasan kedua adalah pendekatan penelitian yang bersifat cross-sectional, di mana data dikumpulkan dalam satu titik waktu. Pendekatan ini membatasi kemampuan untuk memahami perubahan jangka panjang yang mungkin terjadi dalam variabel yang diteliti. Dengan pendekatan cross-sectional, tidak dapat

dipastikan bahwa hubungan sebab-akibat antar variabel dapat digeneralisasikan dalam jangka waktu yang lebih panjang. Sebagai contoh, pengaruh pelatihan profesional terhadap kinerja guru atau perilaku inovatif mungkin bersifat sementara dan berubah seiring waktu, yang tidak dapat dianalisis dalam penelitian ini.

Keterbatasan ketiga adalah penggunaan alat ukur yang mungkin belum sepenuhnya valid dan reliabel di konteks SMK Ma'arif 2 Gombong. Meskipun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah diuji, namun adanya perbedaan persepsi atau interpretasi di antara responden terhadap pertanyaan yang diajukan bisa memengaruhi kualitas data yang diperoleh. Selain itu, faktor eksternal seperti tekanan kerja, dukungan keluarga, dan kondisi sosial ekonomi dapat mempengaruhi perilaku inovatif dan kinerja guru, tetapi tidak dapat sepenuhnya dikontrol dalam penelitian ini.

Selanjutnya, terdapat keterbatasan dalam pengukuran variabel-variabel yang terlibat, terutama variabel mediasi, yaitu perilaku inovatif (*Innovative Behavior*). Perilaku inovatif yang diukur dalam penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya mencakup seluruh dimensi atau aspek penting dari inovasi dalam pengajaran. Penelitian lebih lanjut dapat memperluas definisi dan pengukuran perilaku inovatif untuk mendapatkan gambaran yang lebih holistik mengenai kontribusinya terhadap kinerja guru.

Terakhir, keterbatasan lain terletak pada pengaruh variabel lain yang mungkin tidak terobservasi dalam penelitian ini. Faktor-faktor seperti dukungan dari rekan sejawat, lingkungan kerja, dan kebijakan pemerintah terkait pendidikan mungkin juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dan perilaku inovatif, namun tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini sangat dianjurkan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

5.3 Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

1. *Empowering Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru
Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Empowering Leadership* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bertentangan dengan Teori Kepemimpinan Transformasional (Bass, 1985) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan dapat meningkatkan kinerja bawahan. Oleh karena itu, kepemimpinan di SMK Ma'arif 2 Gombang perlu dievaluasi dan dikombinasikan dengan pendekatan kepemimpinan lain, seperti *Transactional Leadership* (Burns, 1978) yang lebih terstruktur dalam memberikan arahan dan pengawasan terhadap kinerja guru.
2. Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru
Motivasi berprestasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru, yang bertentangan dengan Dari sudut pandang teori motivasi, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tidak secara langsung meningkatkan kinerja guru, yang bertentangan dengan Model Hierarki Kebutuhan Maslow (1943). Temuan ini menegaskan bahwa kebutuhan dasar dan lingkungan kerja dapat lebih berperan dalam meningkatkan produktivitas guru dibandingkan motivasi intrinsik semata. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan komprehensif dalam mengelola motivasi guru, seperti peningkatan fasilitas kerja dan sistem penghargaan berbasis kinerja.
3. Pelatihan Profesional memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru
Pelatihan profesional terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang sesuai dengan Teori Human Capital (Becker, 1964). Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan guru dapat meningkatkan kompetensi dan efektivitas kerja mereka. Oleh karena itu,

sekolah perlu memastikan bahwa pelatihan yang diberikan benar-benar relevan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan industri.

4. *Empowering Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Behavior*

Empowering Leadership tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif guru, yang bertentangan dengan Teori Inovasi dalam Organisasi (Damanpour, 1991). Kepala sekolah perlu mengevaluasi pendekatan kepemimpinan yang lebih mendorong inovasi, seperti kepemimpinan yang berbasis *Creative Leadership* (Sternberg, 2005) yang lebih berfokus pada penciptaan solusi inovatif dalam pendidikan.

5. Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Behavior*

Motivasi berprestasi terbukti meningkatkan perilaku inovatif, yang mendukung *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan, 1985). Oleh karena itu, sekolah dapat memperkuat strategi peningkatan motivasi guru dengan menyediakan penghargaan, memberikan tantangan profesional yang lebih menarik, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi.

6. Pelatihan Profesional memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Behavior*

Pelatihan profesional terbukti memiliki dampak signifikan terhadap perilaku inovatif, yang mendukung Teori Pembelajaran Dewasa (Knowles, 1984). Sekolah perlu mengintegrasikan elemen inovasi dalam setiap pelatihan untuk memastikan guru dapat menerapkan metode pembelajaran yang lebih kreatif di kelas.

7. *Innovative Behavior* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru

Perilaku inovatif tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, yang bertentangan dengan Teori Inovasi Pendidikan (Fullan, 2007). Hal ini

mengindikasikan bahwa inovasi dalam pembelajaran tidak cukup untuk meningkatkan kinerja guru tanpa adanya dukungan sistemik, seperti fasilitas yang lebih baik, kebijakan sekolah yang mendukung, serta penguatan budaya kerja yang inovatif.

8. *Innovative Behavior* sebagai Mediator

Perilaku inovatif tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor lain, seperti budaya organisasi atau lingkungan kerja, mungkin memiliki pengaruh yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja guru dibandingkan inovasi semata. Oleh karena itu, sekolah perlu mempertimbangkan pendekatan yang lebih luas dalam meningkatkan kinerja guru.

5.3.2 Implikasi Teoritis

1. Kontribusi terhadap Teori Kepemimpinan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Empowering Leadership* tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja guru, yang menantang asumsi dalam Teori Kepemimpinan Transformasional (Bass, 1985). Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan yang berfokus pada pemberdayaan, pengaruh ideal, dan motivasi inspirasional dapat meningkatkan kinerja bawahan. Namun, dalam konteks SMK Ma'arif 2 Gombong, pemberdayaan tampaknya tidak menjadi faktor utama yang meningkatkan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik organisasi dan individu dalam lingkungan pendidikan kejuruan memerlukan pendekatan kepemimpinan yang berbeda.

Dalam Teori Kepemimpinan Situasional (Hersey & Blanchard, 1969), efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kesiapan dan kematangan bawahan. Dalam konteks sekolah kejuruan, di mana guru menghadapi tekanan untuk menghasilkan lulusan yang siap kerja, gaya kepemimpinan yang lebih struktural dan berbasis instruksi mungkin lebih efektif dibandingkan sekadar memberikan kebebasan dalam pengambilan

keputusan. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan bahwa pendekatan kepemimpinan yang lebih adaptif diperlukan, di mana kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Penguatan Teori Motivasi Berprestasi

Temuan bahwa motivasi berprestasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa motivasi intrinsik saja tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas guru tanpa adanya dukungan dari lingkungan eksternal. Hal ini bertentangan dengan Teori Motivasi Berprestasi (McClelland, 1961), yang menyatakan bahwa individu dengan dorongan berprestasi tinggi akan lebih termotivasi untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi.

Namun, penelitian ini mengarah pada Teori Kebutuhan Maslow (1943), yang menyatakan bahwa kebutuhan dasar individu harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum mencapai aktualisasi diri. Dalam konteks ini, keamanan kerja, kesejahteraan finansial, serta lingkungan kerja yang mendukung mungkin lebih penting bagi guru dibandingkan sekadar dorongan untuk berprestasi. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan perspektif baru bahwa dalam konteks sekolah kejuruan, faktor eksternal seperti sistem insentif, stabilitas pekerjaan, dan fasilitas kerja harus diperhatikan sebelum mengandalkan motivasi intrinsik sebagai pendorong utama kinerja guru.

Implikasi lebih lanjut dari penelitian ini adalah perlunya revisi dalam pendekatan pemberian insentif di sekolah kejuruan. Jika motivasi berprestasi tidak langsung meningkatkan kinerja, maka sekolah perlu memastikan bahwa program penghargaan dan apresiasi yang diterapkan benar-benar relevan dengan kebutuhan dan harapan guru. Dalam Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 1985), disebutkan bahwa faktor seperti autonomi, kompetensi, dan keterkaitan sosial berperan penting dalam memotivasi individu. Oleh karena itu, pendekatan berbasis penghargaan yang lebih menekankan pada peningkatan kompetensi dan

peran sosial guru mungkin akan lebih efektif dibandingkan sekadar memberikan insentif finansial.

3. Pembaruan dalam Teori Pelatihan Profesional

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan profesional memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru, yang memperkuat Teori *Human Capital* (Becker, 1964). Teori ini menegaskan bahwa peningkatan keterampilan tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan akan berdampak positif terhadap produktivitas dan hasil kerja. Dalam konteks sekolah kejuruan, pelatihan profesional tidak hanya meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar, tetapi juga memungkinkan mereka untuk mengikuti perkembangan industri dan menerapkan metode pembelajaran berbasis praktik.

Namun, penelitian ini juga menambahkan dimensi baru dalam efektivitas pelatihan profesional, yakni pentingnya relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan di lapangan. Hal ini mendukung Teori Pembelajaran Dewasa (Knowles, 1984), yang menyatakan bahwa orang dewasa belajar lebih efektif ketika materi pelatihan sesuai dengan pengalaman dan tantangan yang mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, sekolah perlu memastikan bahwa program pelatihan yang diberikan tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga berbasis pada praktik dan kebutuhan industri yang berkembang.

Selain itu, penelitian ini juga mendukung Teori *Situated Learning* (Lave & Wenger, 1991), yang menyatakan bahwa pembelajaran terjadi lebih efektif dalam konteks sosial dan profesional yang nyata. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan berbasis industri atau program magang bagi guru dapat menjadi pendekatan yang lebih efektif dibandingkan hanya mengandalkan pelatihan konvensional di dalam kelas.

4. Kritik terhadap Teori Inovasi dalam Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif tidak memiliki dampak langsung terhadap kinerja guru, yang bertentangan dengan Teori Inovasi dalam Pendidikan (Fullan, 2007). Dalam teori ini, inovasi dalam

pengajaran dianggap sebagai faktor utama yang dapat meningkatkan efektivitas pendidikan dan hasil belajar siswa. Namun, dalam konteks penelitian ini, inovasi tampaknya belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja guru.

Salah satu kemungkinan alasan dari hasil ini adalah bahwa guru di sekolah kejuruan lebih berfokus pada efektivitas pengajaran berbasis praktik dibandingkan eksperimen dengan metode baru. Hal ini mengarah pada Teori Efisiensi dalam Organisasi (March & Simon, 1958), yang menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja yang memiliki tuntutan tinggi terhadap hasil yang terukur, individu cenderung lebih memilih pendekatan yang sudah terbukti efektif dibandingkan mencoba sesuatu yang baru dengan risiko ketidakpastian.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa inovasi dalam pembelajaran perlu didukung oleh sistem dan kebijakan yang jelas. Jika guru tidak melihat manfaat langsung dari perilaku inovatif terhadap kinerja mereka, maka sekolah perlu menyediakan insentif, pelatihan, atau infrastruktur yang memungkinkan inovasi diterapkan secara lebih efektif.

5. Pentingnya Konteks dalam Penerapan Teori

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa teori kepemimpinan, motivasi, dan inovasi yang berlaku dalam lingkungan pendidikan umum mungkin tidak memiliki efek yang sama dalam konteks sekolah kejuruan. Banyak teori pendidikan dikembangkan dalam konteks sekolah umum atau perguruan tinggi, yang memiliki karakteristik yang berbeda dari sekolah kejuruan yang lebih berorientasi pada hasil kerja dan kesiapan industri.

Hal ini sejalan dengan Teori Kontekstual dalam Pendidikan (Bernstein, 1996), yang menyatakan bahwa setiap sistem pendidikan memiliki dinamika unik yang harus dipertimbangkan dalam penerapan teori dan kebijakan. Dalam konteks SMK, guru tidak hanya dituntut untuk mengajar teori, tetapi juga membimbing siswa agar memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Oleh karena itu, teori kepemimpinan

dan inovasi yang dikembangkan dalam konteks pendidikan umum mungkin perlu disesuaikan agar lebih relevan dengan sekolah kejuruan.

Penelitian ini juga mendukung konsep dalam Teori Sistem dalam Pendidikan (Bronfenbrenner, 1979), yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor ekosistem yang saling berinteraksi, seperti kebijakan pemerintah, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Dalam konteks ini, sekolah kejuruan mungkin membutuhkan pendekatan multidimensional dalam meningkatkan kinerja guru, di mana berbagai faktor harus diperhitungkan secara bersamaan, termasuk kepemimpinan, pelatihan, motivasi, serta dukungan organisasi.