

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis data hasil penelitian mengenai “pengaruh efikasi diri dan *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja sekolah menengah pertama XYZ”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi pengaruh efikasi diri, dan *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja sekolah menengah pertama XYZ, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis deskriptif adalah:
  - a. Efikasi diri pada SMP Negeri di Kota Bogor tergolong dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMP Negeri di Kota Bogor belum memiliki efikasi diri dengan baik terutama pada bagian *magnitude* atau tingkat kesulitan tugas yang didasari oleh keyakinan menyelesaikan tugas, keyakinan menemukan solusi, dan keyakinan menyelesaikan tugas dengan taraf sulit. Pengaruh besar lainnya berasal dari *generality* atau bidang perilaku yang didasari oleh sikap yang positif, belajar dari pengalaman dan menunjukkan percaya diri.
  - b. *Knowledge sharing* pada SMP Negeri di Kota Bogor tergolong dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMP Negeri di Kota Bogor belum memiliki tingkat *knowledge sharing* yang baik, pengaruh utama rendahnya *knowledge sharing* guru SMP Negeri di Kota Bogor berasal dari *knowledge collecting* yang didasari oleh mengumpulkan

pengetahuan baru, mengumpulkan keterampilan, mengumpulkan informasi baru, dan mengumpulkan ide baru. Selain *knowledge collecting* pengaruh utama lainnya berasal dari *knowledge donating* yang didasari oleh berbagi pengetahuan baru, perhatian kepada rekan kerja, berbagi informasi baru, dan berbagi ketrampilan.

- c. Kepuasan kerja pada pada SMP Negeri di Kota Bogor tergolong dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMP Negeri di Kota Bogor belum memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik, pengaruh utama rendahnya kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kota Bogor berasal dari promosi yang didasari oleh peluang promosi dan cara pemilihan promosi. Pengaruh lainnya berasal dari rekan kerja yang didasari oleh saling membantu dan dukungan antar rekan kerja.
2. Efikasi diri memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi SMP XYZ, yang artinya jika efikasi diri baik maka kepuasan kerja tinggi, begitupun sebaliknya. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,413 >  $t_{tabel}$  1,981. Dan nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$ . Dan berdasarkan hasil dari koefisien korelasi dan analisis regresi, hasil persentase pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja sebesar 61,9%.
  3. *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi SMP XYZ, yang artinya jika *knowledge sharing* guru tinggi, maka tingkat kepuasan kerja guru tinggi, begitupun sebaliknya. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,164 >  $t_{tabel}$  1,981. Dan nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$ . Dan berdasarkan hasil dari koefisien

korelasi dan analisis regresi, hasil persentase pengaruh *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja sebesar 23,8%.

4. Efikasi diri dan *knowledge sharing* secara bersama-sama memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP XYZ. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $54,477 > F_{tabel}$  3,09. Dan nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$ . Lalu berdasarkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), kepuasan kerja dipengaruhi oleh efikasi diri dan *knowledge sharing* sebesar 50%.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

### **1. Saran untuk peneliti selanjutnya:**

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel independen (bebas) lain yang mendukung variabel kepuasan kerja, antara lain gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan beban kerja.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek peneliti yang berbeda dengan variabel yang sama, atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

### **2. Saran untuk organisasi:**

- a. Untuk variabel kepuasan kerja, terdapat beberapa pengaruh yaitu promosi dan hubungan rekan kerja, yang harus lebih diperhatikan kembali karena guru belum sepenuhnya merasakan kepuasan kerja. Dengan saran yang dapat diberikan adalah organisasi harus lebih memperhatikan

karyawannya dengan cara pendekatan terhadap individu sehingga memunculkan rasa kekeluargaan dalam lingkungan kerja, selain itu organisasi juga harus meningkatkan peluang dan fasilitas yang menunjang. Memberikan informasi mengenai kenaikan pangkat fungsional untuk mempersiapkan guru menuju karir yang lebih tinggi.

- b. Untuk variabel *knowledge sharing*, terdapat beberapa pengaruh yaitu *knowledge collecting* dan *knowledge donating*, yang harus lebih diperhatikan kembali karena guru belum sepenuhnya menerapkan *knowledge sharing* dengan baik. Dengan cara organisasi harus mendukung karyawan dalam menambah ilmu yang beragam dengan menyediakan sumberdaya yang dibutuhkan guru seperti alat-alat yang membantu dalam bekerja, dan forum diskusi bersama untuk memberikan kebebasan guru membagikan dan menerima pengetahuan.
- c. Untuk variabel efikasi diri terdapat beberapa pengaruh yang harus lebih diperhatikan kembali karena guru belum sepenuhnya memiliki efikasi diri yang tinggi. Saran yang dapat diberikan ialah adanya kegiatan untuk meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan guru dengan menciptakan kenyamanan lingkungan kerja sehingga guru-guru dapat mengeksplere kemampuannya, dan mengadakan *gathering* untuk meningkatkan hubungan antar kelompok dalam organisasi.