

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian yang telah dilaksanakan ini berhasil memberikan kesimpulan secara empiris dan membuktikan bahwa hipotesis yang dikemukakan diawal adalah benar. Kesimpulan tersebut berupa :

1. Terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Apabila motivasi kerja guru tinggi, maka kepuasan kerja yang didapat akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila motivasi kerja guru rendah, maka kepuasan kerja yang didapat akan menurun.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja guru. Jika kompensasi yang di tawarkan memadai maka kepuasan kerja pada kerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika kompensasi yang ditawarkan kurang memadai, maka kepuasan kerja guru akan menurun.
3. Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK Islamiyah Ciputat. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan penelitian ini adalah indikator tertinggi pada kepuasan kerja terdapat pada indikator perasaan dengan sub perasaan atas hasil kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagai guru ingin rasanya berhasil menjadi seorang pendidik agar kelak siswa – siswinya menjadi sukses di kemudian hari.

Indikator terendah variabel kepuasan kerja terdapat pada indikator sikap dengan sub indikator sikap atas perbedaan jumlah penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima. Hal ini menunjukkan bahwa mereka belum puas atas jumlah penghargaan yang diterima dengan jumlah yang seharusnya mereka terima. Sikap disini dimaksudkan bentuk perilaku seperti apa yang dihadapkan terhadap kepuasan kerja yang di miliki oleh seorang guru. Meskipun guru merasa belum puas dengan penghargaan yang diperoleh, tetapi seorang guru harus menyadari dan memahami tugas serta tanggung jawab yang di miliki untuk memberikan pendidikan kepada peserta didik.

Indikator tertinggi pada motivasi kerja terdapat pada indikator kebutuhan afiliasi. Hal ini menunjukkan bahwa guru - guru di SMK Islamiyah Ciputat memiliki hubungan sosial yang harmonis sehingga mereka dapat bekerja dengan baik karena adanya situasi kerja yang nyaman terhadap sesama guru.

Indikator terendah terdapat pada indikator kebutuhan aktualisasi. Aktualisasi disini memiliki arti pengembangan akan potensi yang ada dalam diri seseorang

untuk bertingkah laku sesuai dengan yang diharapkannya sebagai suatu perasaan yang yakin pada tindakannya, bertanggung jawab terhadap tindakannya dan tidak terpengaruh oleh orang lain. Orang yang memiliki kebutuhan akan aktualisasi memiliki tekad yang kuat untuk maju, selalu bersikap optimistis dan memiliki keyakinan terhadap potensi dirinya sendiri. Kebutuhan aktualisasi di SMK Islamiyah lebih rendah dari pada kebutuhan afiliasi. Hal ini dapat terjadi karena masih banyak guru yang tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki dan selalu bergantung pada orang lain. Hal ini dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja guru untuk mendapatkan kepuasan kerja. Motivasi kerja khususnya indikator kebutuhan aktualisasi harus lebih dibentuk lagi dengan cara guru harus sadar akan pentingnya belajar serta mentargetkan impian yang belum tercapai. Sekolah dapat memberikan kesempatan kepada seorang guru untuk dapat mengembangkan potensi diri seperti menjadi pembina osis ataupun pembina eskul sehingga guru tidak hanya berada di dalam kelas melainkan lebih dapat keluar dalam lingkup eksternal sehingga guru tidak jenuh dalam memberikan ilmu kepada peserta didik.

C. Saran

Berdasarkan implikasi yang telah diuraikan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Bagi guru, diharapkan mampu menumbuhkan, menjaga dan meningkatkan motivasi kerja agar bisa mendapatkan kepuasan kerja. Beberapa upaya yang bisa dilakukan yaitu selalu hadir tepat waktu untuk memberikan pengajaran. Selain itu untuk lebih bermotivasi untuk

meningkatkan kemampuan dengan cara mengikuti pelatihan karena sebagai seorang pendidik merupakan pekerjaan yang sangat mulia dan berusaha membuat siswa – siswi bersemangat dalam mengejar cita-cita.

2. Bagi kepala sekolah, sehubungan masih kurangnya pendidikan dan pelatihan, maka seyogyanya kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk terus mengikuti pendidikan dan pelatihan.
3. Bagi pemerintah, diharapkan lebih memperhatikan kesejahteraan para guru yang merupakan tonggak pergerakan pendidikan dalam menciptakan generasi peneruh bangsa.
4. Bagi peneliti selanjutnya, variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja sebaiknya juga diteliti. Variabel lain yang dimaksud adalah variabel internal dan eksternal. Variabel internal seperti disiplin kerja, kompetensi, lingkungan sekolah dll. Variabel eksternal yaitu variabel latar pendidikan, iklim organisasi, pengembangan karier dan lain sebagainya.