

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data, yang telah dilakukan maka disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru ditunjukkan pada persamaan regresi yang diperoleh dari kedua variabel tersebut, yaitu  $\hat{Y} = 45,17 + 0,411 X$  dengan demikian hal ini ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} = 4,14 > t_{tabel} = 1,70$ , artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin meningkat kinerja guru dan sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja guru semakin rendah pula kinerjanya.

#### B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru pada SMP Negeri 1 Jayanti Kabupaten Tangerang dengan kontribusi yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan peningkatan kinerja guru itu sendiri. Besar variasi kinerja guru ditentukan oleh terjadinya kepuasan kerja sebesar 33,53% (Koefisien Determinasi). Pada variabel kepuasan kerja, indikator yang paling dominan menentukan kinerja guru adalah balas jasa

dengan sub indikator jaminan sosial yaitu sebesar 15,61%. Skor terendah adalah sub indikator rasa senang terhadap pekerjaan sebesar 13,34%.

Implikasi dari penelitian ini adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap guru berbeda-beda, oleh karena itu sebaiknya harus lebih diperhatikan lagi oleh pihak-pihak terkait karena berdampak pada kinerjanya. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru sangat mempengaruhi kinerjanya. Jika kepuasan kerja guru tinggi, maka akan dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan diperhatikannya kepuasan kerja maka setiap guru merasa diperhatikan dan akan termotivasi untuk melakukan tugasnya dengan baik. Upaya pembinaan dan pengembangan kinerja guru di sekolah hendaknya tidak mengabaikan aspek kepuasan. Peningkatan kinerja harus diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja baik material maupu non material. Dan sebaliknya peningkatan kepuasan kerja sedapat mungkin dapat mendorong peningkatan kinerja.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti adalah :

1. Bagi Sekolah

Suasana rasa aman dan kondisi kerja yang baik diperuntukkan bagi guru, dimana dibutuhkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi pelaksanaan tugas-tugasnya, bukan hanya ruangan yang lengkap dengan fasilitas.

Kinerja guru yang ideal dapat berkembang dengan baik apabila disertai dengan pengembangan karir yang jelas dan pasti. Untuk itu maka semua jasa-jasa guru dihargai sehingga akan berdampak bagi prospek peningkatan karirnya di masa yang akan datang.

Kepala sekolah harus dapat menjadi supervisor yang baik demi membantu peningkatan kinerja guru serta lebih memberikan perhatian kepada guru karena tidak selamanya guru merasa terpuaskan dengan materi.

Kepala sekolah hendaknya mampu menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan bagi seluruh pihak karena dapat menambah semangat kerja guru dan berlaku adil kepada para guru sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan untuk kelancaran jalannya aktivitas belajar mengajar.

## 2. Bagi Guru

Selalu menjaga kerja sama yang baik diantara para guru dan karyawan, mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan kinerjanya serta mutu pendidikan dan memberikan teladan dengan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan padanya.