

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pelaksanaan penelitian yang sudah dilakukan selama beberapa bulan untuk mendapatkan data berupa kajian teoritik, analisis data dan deskripsi hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penelitian mengenai kinerja guru telah memberikan kesimpulan dan membuktikan bahwa hipotesis yang dikemukakan sebelumnya adalah dapat diterima. Penelitian ini dilakukan pada guru jurusan akuntansi SMK Swasta di Jakarta Timur sebanyak 100 guru sebagai sampel penelitian. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Februari 2019 sampai dengan Mei 2019 yang memberikan hasil sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Semakin tinggi disiplin maka semakin baik penilaian kinerja yang diberikan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Semakin tinggi tingkat kepuasan guru maka kinerjanya semakin meningkat.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Semakin tinggi disiplin dan rasa puas

yang diperoleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

4. Indikator yang paling dominan pada kinerja guru adalah kompetensi kepribadian, indikator yang memiliki presentase yang tertinggi pada variabel disiplin kerja yaitu disiplin serta indikator yang paling dominan pada variabel kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri.

B. Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru jurusan akuntansi pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Jurusan Akuntansi di Jakarta Timur, peneliti menemukan kesimpulan yang sesuai dengan hipotesis yaitu pengaruh yang positif bahwa semakin ketika seseorang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dan kepuasan terhadap pekerjaan yang tinggi maka kecenderungan kinerja yang baik akan timbul. Dengan demikian terdapat implikasi antar variabel yaitu sebagai berikut:

1. Indikator tertinggi dalam variabel kinerja guru adalah kompetensi kepribadian yang mengartikan bahwa guru-guru jurusan akuntansi pada SMK Swasta di Jakarta Timur sudah memiliki kepribadian yang baik menjunjung tinggi norma, bersikap dewasa, adil, serta memiliki rasa tanggung jawab yang baik. Tetapi masih kurangnya pengetahuan yang mendalam bagaimana menjadi guru yang dapat ikut membawa muridnya untuk belajar bersama dan belum menguasai teori pembelajaran serta

kurangnya pemanfaatan teknologi yang berakibat rendahnya kompetensi pedagogic.

2. Indikator tertinggi dalam variabel disiplin kerja adalah disiplin terhadap perilaku dengan sub indikator sikap dan tingkah laku yang artinya setiap guru sudah menjalankan sikap dan perilaku yang sesuai dengan etika profesi guru. Tetapi hal ini dapat menimbulkan perasaan tidak enak dalam menegur ketika guru tidak menjalankan tugasnya secara baik. Hal ini ditunjukkan dengan paling rendahnya skor indikator disiplin peraturan dengan subindikator pelaksanaan tugas yang artinya masih banyak guru yang belum disiplin dalam mengerjakan tugasnya. Sesuai dengan pengamatan wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa guru secara *random*, yaitu terdapat guru yang masih sering menunda pekerjaan hingga waktu *deadline* yang diberikan oleh kepala sekolah.
3. Indikator tertinggi dalam variable kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri dengan sub indikator perasaan terhadap pekerjaan yang menandakan setiap guru yang senang dengan pekerjaannya sebagai guru tidak merasa terbebani, namun ketika guru tidak memiliki perasaan yang senang maka akan menjadi beban. Sedangkan indikator terendah dalam kepuasan kerja adalah gaji yang diterima dengan sub indikator gaji. Hal ini ditunjukkan dengan belum terpenuhinya kepuasan akan gaji yang diperoleh pada sekolah sehingga guru mengajar tidak maksimal dalam memberikan pembelajaran untuk peserta didik bahkan banyak guru yang mencari sekolah lain yang menjanjikan untuk mendapatkan gaji yang lebih besar.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah di kemukakan oleh peneliti sebelumnya, maka saran – saran yang dapat dianjurkan peneliti adalah:

1. Saran bagi Sekolah.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan pihak Yayasan sekolah hendaknya dapat meningkatkan penghasilan yang diterima oleh guru sesuai kinerja guru yang baik, sehingga guru akan menyesuaikan dan bertahan disekolah tersebut.

2. Saran bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebaiknya memberikan contoh teladan mengenai kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan memberikan *reward* dan *punishment* bagi guru yang masih melanggar.

3. Saran bagi penelitian selanjutnya

Dalam penelitian skripsi ini menyimpulkan bahwa adanya pengaruh dari disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta wilayah Jakarta Timur. Penelitian ini memperlihatkan bahwa masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dianjurkan untuk mengeksplorasi faktor – faktor lain yang berhubungan dengan kinerja guru selain variabel yang digunakan pada penelitian ini.