

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan kajian teoretik dan deskripsi hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab – bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru tetap SMA di Wilayah Jakarta Selatan. Koefisien  $X_1$  bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja maka semakin meningkat pula kinerja guru. Kinerja guru ditentukan oleh kepuasan kerja sebesar 35,9% sedangkan 64,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru tetap SMA di Wilayah Jakarta Selatan. Koefisien  $X_2$  bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja guru. Kinerja guru ditentukan oleh motivasi kerja sebesar 33,9% sedangkan 66,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3. Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru tetap SMA di Wilayah Jakarta Selatan. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 34,586 + 0,412 X_1 + 0,352 X_2$ . Koefisien kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Kepuasan kerja dan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja guru tetap SMA di Wilayah Jakarta Selatan secara simultan yaitu 45,5% sedangkan 54,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kepuasan kerja dan motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Berdasarkan hasil rata – rata hitung skor masing – masing indikator dari variabel kepuasan kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi

adalah promosi sebesar 20,33% dan indikator yang memiliki skor terendah adalah indikator pekerjaan sebesar 19,78% dan variabel motivasi kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator ekstrinsik sebesar 25,59% dan indikator yang memiliki skor terendah adalah indikator intrinsik sebesar 24,64%.

Implikasi dari kepuasan kerja ini, yaitu bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan menjalankan kepuasan kerja yang telah dibuat instansi dengan sebaik-baiknya yang akan membantu instansi dalam mencapai tujuannya.

Implikasi dari motivasi kerja yaitu bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja. Dengan motivasi kerja yang baik, kinerja guru akan lebih baik lagi dan selalu memberikan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti memiliki beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja guru tetap SMA di Wilayah Jakarta Selatan, antara lain:

1. Diketahui indikator terendah pada variabel kepuasan kerja yaitu Pekerjaan Hal ini menandakan bahwa terdapat rendahnya kepuasan kerja guru di SMA wilayah Jakarta Selatan.. Peneliti menyarankan SMA wilayah Jakarta Selatan membuat suasana lingkungan kerja yang harmonis, dan para guru mengajar sesuai dengan bidang studi yang

diajarkan . untuk meningkatkan kepuasan kerja. kepada guru. supaya dapat mencapai kinerja yang maksimal.

2. Diketahui indikator terendah pada variabel motivasi kerja yaitu Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas . Hal ini menandakan terdapat rendahnya motivasi kerja. Peneliti menyarankan SMA wilayah Jakarta Selatan memperhatikan guru dalam mengerjakan tugas agar dapat diselesaikan dengan tepat waktu. untuk meningkatkan motivasi kerja. kepada guru. supaya dapat mencapai kinerja yang maksimal.