

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil ialah sebagai berikut :

1. Gambaran kepuasan berdasarkan indikator menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, kedisiplinan dan prestasi kerja berada pada kategori tinggi, sedangkan indikator moral kerja berada pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian secara umum kepuasan guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi sudah tinggi.
2. Gambaran motivasi berdasarkan indikator antusias terhadap pekerjaan, giat dalam melakukan pekerjaan, optimis atas pekerjaan, rasa ingin tahu, dan pantang menyerah berada pada kategori tinggi sedangkan indikator percaya diri berada pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian secara umum motivasi kerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi sudah tinggi.
3. Gambaran kinerja guru berdasarkan indikator kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi berada pada kategori tinggi. Dengan demikian secara umum kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi sudah tinggi.
4. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan berada pada kategori kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan, maka akan semakin tinggi kinerja guru.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan berada pada kategori kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi, maka akan semakin tinggi kinerja guru.
6. Kepuasan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan berada pada kategori kuat. Hubungan antar variabel berjalan satu arah, yang artinya setiap peningkatan atau penurunan di satu variabel, akan diikuti oleh kenaikan atau penurunan di satu variabel lainnya. Sehingga apabila semakin tinggi tingkat kepuasan dan

motivasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru. Begitupula sebaliknya.

5.2 Saran

Kesimpulan di atas merujuk kepada skor rata-rata setiap ukuran. Saran yang dikemukakan mengacu kepada ukuran yang memiliki rata-rata terendah diantara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut, saran yang dapat dikemukakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini, variabel kepuasan (X_1) berada pada kategori tinggi. Namun, pada variabel ini masih terdapat indikator yang nilainya lebih rendah dari indikator lainnya, yaitu pada indikator mencintai pekerjaan. Hal ini harus menjadi perhatian yang lebih bagi Kepala Sekolah beserta jajarannya untuk dapat memberikan dorongan agar para guru dapat mencintai pekerjaannya. Hasil tersebut mengandung makna bahwa guru dalam mencintai pekerjaannya belum optimal. Guru belum bersedia untuk memprioritaskan waktunya demi pekerjaan, mengorbankan dirinya serta penyelesaian pekerjaan belum secara berurutan. Mencintai pekerjaan perlu diperhatikan, karena dengan timbulnya rasa mencintai terhadap pekerjaan akan berdampak baik bagi keberhasilan dan keefektifan sekolah dalam mencapai tujuan yang diharapkan.
2. Variabel motivasi (X_2) pada penelitian ini berada pada kategori tinggi. Pada variabel motivasi ini, indikator rasa ingin tahu terhadap pekerjaan memiliki kategori yang lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Hasil ini mengandung makna bahwa rasa ingin tahu guru dalam pekerjaannya belum optimal. Guru belum bersedia mengajukan pertanyaan apabila ada hal yang kurang dipahami, guru belum bersedia menyimak segala sesuatu yang belum dipahami dalam pekerjaannya, guru belum bersedia membaca dan mencari tahu segala sesuatu yang belum dipahami serta guru belum bersedia mencatat segala sesuatu yang belum dipahami berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan karena sikap rasa ingin tahu akan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang baik bagi keberhasilan dan keefektifan sekolah dalam mencapai tujuan yang diharapkan.
3. Variabel kinerja guru (Y) pada penelitian ini berada pada kategori tinggi. Pada variabel ini, indikator terendah ialah berada pada indikator ketepatan kerja

yang nilainya lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Hasil ini mengandung makna bahwa ketepatan kerja guru dalam pekerjaannya belum optimal. Guru jarang melakukan perencanaan kerja sebelum melakukan pekerjaan serta penyelesaian pekerjaan belum sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan karena agar dapat mengetahui apakah pekerjaan yang telah guru lakukan telah sesuai dengan kemampuannya ataupun tidak.

4. Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih mendalam mengenai kepuasan, motivasi dan kinerja guru diharapkan dapat melakukan penelitian dengan responden yang lebih banyak lagi. Selain itu, penulis selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan mengubah variabel X_1 , X_2 dan Y dalam penelitian sesuai dengan teori, sehingga pembahasan mengenai kepuasan, motivasi dan kinerja guru akan menjadi lebih luas lagi.