

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Sebagai penutup, penulis mengemukakan tiga hal pokok yang terdiri dari kesimpulan, implikasi dan rekomendasi sebagai pemaknaan penelitian secara terpadu terhadap semua hasil penelitian yang telah diperoleh.

A. Kesimpulan

Dari hipotesis yang diajukan pada bab I dan melihat hasil pembahasan penelitian pada bab IV, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepuasan Kerja mempunyai kecenderungan 0,875 atau 87,5 %
Motivasi Berprestasi guru berada pada 0,8447 atau 84,47 % dan Sistem Penghargaan berkecenderungan 0,8324 atau 83,24 %. Ketiga variabel ini berada pada kategori tinggi dari skor ideal pada klasifikasi yang ditetapkan.
2. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. Ini dapat dilihat dari hasil uji - t. Dari perhitungan diperoleh t hitung untuk variabel Motivasi Berprestasi sebesar 5,29 lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan $dk = (80 - 2 = 78)$ didapat nilai sebesar 1,68. Artinya bahwa Motivasi Berprestasi para guru SMP di Yayasan PI memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari setiap adanya peningkatan Motivasi Berprestasi, maka akan diikuti peningkatan Kepuasan Kerja. Pengaruh variabel Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Guru sebesar 26,5 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil tersebut, penulis

menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP YPI” dapat diterima.

3. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa Sistem Penghargaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Yayasan PI. Ini dapat dilihat dari hasil uji - t. Dari perhitungan diperoleh t hitung untuk variabel Sistem Penghargaan sebesar 5,55 lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk = $(80-2 = 78)$ didapat nilai sebesar 1,68. Artinya bahwa Sistem Penghargaan yang diterima guru SMP Yayasan PI memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari setiap adanya peningkatan Sistem Penghargaan, maka akan diikuti peningkatan Kepuasan Kerja. Pengaruh variabel Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Guru sebesar 28,6 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil tersebut, penulis menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP YPI” dapat diterima.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas Motivasi Berprestasi dan Sistem Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru. Setiap peningkatan Motivasi Berprestasi dan Sistem Penghargaan akan diikuti pula peningkatan Kepuasan Kerja Guru. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Sistem Penghargaan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Guru dapat

dilihat dari hasil korelasi ganda sebesar 34,6 % . Hal ini menunjukkan secara bersama-sama kedua variabel bebas tersebut berpengaruh sebesar 34,6 % . sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Hasil analisis membuktikan ada hubungan antara variabel bebas Motivasi Berprestasi dan Sistem Penghargaan. Adapun besarnya korelasi antara keduanya yaitu 0,591 atau 59,1 % yang berarti mempunyai hubungan sedang.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, penulis kemukakan beberapa implikasi yang dianggap relevan dengan penelitian ini.

- 1) Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, ternyata Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru. Pengaruh yang diberikan variabel Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Guru sebesar 26,5 % . Dari hasil analisis deskriptif kecenderungan dari jawaban responden berkaitan dengan variabel Motivasi Berprestasi berada pada kategori tinggi. Hal ini memperlihatkan bahwa Motivasi Berprestasi para guru SMP Yayasan PI telah optimal namun tetap perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan jangan sampai melemah karena berbagai terpaan godaan sekitar.

Dari delapan indikator yang terdapat pada Motivasi Berprestasi, ternyata indikator dedikasi memberikan sumbangan terbesar dibandingkan indikator lainnya. Hal ini memberikan implikasi bahwa para guru, Kepala Sekolah

maupun pengelola SMP Yayasan PI harus lebih meningkatkan semangat pengabdian karena panggilan sebagai guru yang melayani merupakan tugas mulia bukan sebaliknya.

2) Dari hasil analisis data diketahui bahwa Sistem Penghargaan memberikan pengaruh sebesar 28.6 % terhadap Kepuasan Kerja Guru. Dari hasil analisis deskriptif kecenderungan dari jawaban responden berkaitan dengan variabel Sistem Penghargaan berada pada kategori tinggi. Hal ini memperlihatkan bahwa Sistem Penghargaan yang diterima para guru SMP Yayasan PI telah memadai namun tetap perlu bagi pengelola untuk mengadakan perbaikan bahkan ditingkatkan agar para pegawainya cukup sejahtera. Sehingga bila mereka sejahtera akan tenang bekerjanya dan kemungkinan berpindah ke sekolah swasta lainnya, kecil.

Dari enam indikator Sistem Penghargaan ternyata indikator ikatan kerja sama memberikan sumbangan terbesar dibandingkan indikator lainnya. Hal ini memberikan implikasi bahwa para Guru, Kepala Sekolah maupun pengelola Yayasan harus lebih mempererat kerja sama bukan semata-mata berlaku seperti atasan terhadap bawahan tetapi bagaimana Yayasan menganggap para gurunya menjadi kerabat kerja sebagai teman seperjalanan. Sehingga suasana kekeluargaan mewarnai relasi diantara mereka dan tetap menjunjung tinggi kepemimpinan partisipatif.

3) kecenderungan umum yang ditemukan pada Kepuasan Kerja Guru SMP YPI berada pada kategori tinggi dari skor ideal. Kecenderungan tersebut berimplikasi agar kepala sekolah sebagai pimpinan senantiasa memacu

semangat para guru dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sehingga kepuasan kerja akan berdampak positif bagi dirinya maupun para siswa yang didampinginya.

- 4) Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data ternyata Motivasi Berprestasi berkorelasi dengan Sistem Penghargaan sebesar 0,591. Ini berarti keduanya mempunyai hubungan sedang. Hal ini memberikan implikasi bahwa para guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mendapat penghargaan lebih daripada mereka yang biasa saja. Karenanya pengelola yayasan PI harus lebih jeli dan obyektif dalam memberi penilaian terhadap kinerja gurunya berkaitan dengan jumlah rupiah sebagai hadiah yang akan diberikan kepada guru yang berprestasi.

C. Rekomendasi

Berdasarkan pada kesimpulan dan implikasi yang telah dipaparkan di atas, beberapa rekomendasi yang peneliti anggap relevan dengan hasil penelitian antara lain:

1. Temuan penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja guru berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil ini, para Kepala Sekolah SMP maupun pengelola YPI harus : (a) berusaha agar selalu mendorong para guru untuk meningkatkan motivasi berprestasi karena memberikan pengaruh tinggi terhadap kepuasan kerja. (b) secara berkala melakukan penilaian terhadap prestasi kerja yang telah dicapai oleh para guru. (c) memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi

dengan memberikan beasiswa. Ini semua berkaitan dengan Motivasi Berprestasi, peningkatan penghargaan dan pencapaian kepuasan kerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru. Kecenderungan motivasi berprestasi guru SMP YPI berada pada kategori tinggi (84,47 %). Jadi benar terbukti bahwa motivasi berprestasi memberi pengaruh yang tinggi terhadap kepuasan kerja guru. Saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan bahkan mempertahankan motivasi berprestasi bagi guru dengan meninjau kembali perlakuan-perlakuan yang telah diberikan kepada guru: pemberian kesempatan untuk studi lanjut, berkreasi dan aktif memproses pembelajarannya. Pengelola yayasan maupun kepala sekolah sebagai pimpinan bertindak aktif dan tidak pelit memberikan pujian atau ucapan terima kasih atas prestasi dan keberhasilan yang telah dicapai oleh gurunya. Guru bersama dengan yang lain di lingkungan tersebut menciptakan budaya giat bekerja dengan orientasi hasil dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.
3. Temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja guru. Rekomendasi yang dapat diberikan adalah bahwa setiap guru SMP Yayasan PI. harus menyadari bahwa sistem penghargaan yang mereka terima dari yayasan seharusnya memberikan kontribusi yang besar bagi kepuasan kerja mereka yang berdampak pada kinerja di sekolah. Dengan demikian, para guru harus mengoptimalkan kemampuan dan ketrampilan yang mereka miliki dan



bekerja dengan penuh tanggung jawab demi tercapainya kepuasan kerja.

Bagi pengelola harus selektif mengikuti perkembangan zaman serta senantiasa mengusahakan perbaikan sistem penghargaan bagi guru.

4. Penelitian ini hanya mengungkap dua faktor yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru yaitu Motivasi Berprestasi dan Sistem Penghargaan yang diberikan kepada guru. Ternyata hasil yang didapat menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru yang perlu diteliti. Karenanya penulis menyarankan kepada peneliti berikut agar mengambil variabel lain yang mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja guru, khususnya pada SMP di Yayasan PI.

Demikian keseluruhan proses penelitian telah berakhir dan dianggap selesai. Semoga hasilnya bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan terutama bagi penulis. Bermanfaat bagi mereka, baik sebagai calon pimpinan sekolah atau pengelola yayasan, terutama bagi mereka yang menginginkan peningkatan kepuasan kerja.





