

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data, interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi kinerja guru, karena kepuasan kerja memberikan dampak dan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru sekolah SMA Muhammadiyah Cileungsi. Dengan adanya aspek-aspek kepuasan kerja yang terpenuhi, maka akan mempengaruhi hasil kinerja guru secara optimal.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja merupakan hal yang penting bagi kinerja guru, karena motivasi kerja dapat memberikan dampak dan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru sekolah SMA Muhammadiyah Cileungsi. Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang dihasilkan oleh guru maka semakin tinggi juga kinerja yang akan diberikan.
3. Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah SMA Muhammadiyah Cileungsi. Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan yang sangat penting bagi kinerja guru sekolah SMA Muhammadiyah Cileungsi. Ada hubungan yang erat antara kepuasan kerja yang dirasakan guru dan motivasi kerja yang dimilikinya terhadap kinerja yang dicapai guru dalam mewujudkan tujuan sekolah. Guru dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukannya begitu pun dengan motivasi kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja guru.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan sekolah SMA Muhammadiyah Cileungsi, maka penulis memberikan implikasi manajerial sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja guru SMA Muhammadiyah Cileungsi sebaiknya selalu ditingkatkan karena kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus selalu mendorong kepuasan kerja guru melalui kebijakan-kebijakan yang memperhatikan kesempatan bagi guru. Seperti pengembangan karier, menjaga hubungan baik dengan guru dan pegawai lainnya, mutu pengawasan kerja yang adil antara sesama guru sehingga guru akan terus meningkatkan kinerja, serta memberikan insentif bagi guru-guru yang berkompeten dan membawa pengaruh yang baik bagi kemajuan sekolah.
2. Motivasi kerja guru SMA Muhammadiyah Cileungsi sebaiknya juga selalu ditingkatkan dengan baik karena motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru. Oleh sebab itu, kebijakan-kebijakan yang harus diambil oleh kepala sekolah untuk mendorong motivasi kerja guru, seperti memberikan penghargaan atau *reward* yang sesuai dengan apa yang telah dicapai oleh guru sehingga guru akan terus meningkatkan kinerjanya, memberikan dukungan dan kesempatan bagi guru untuk melakukan kreatifitas dan mengembangkan potensi dirinya, serta memberikan peluang bagi guru untuk dapat bersaing antar sesama guru untuk mendapatkan posisi jabatan yang lebih baik.
3. Bagi guru diharapkan mempertahankan serta meningkatkan kinerjanya karena pendidikan dan pengajaran merupakan aspek yang paling tinggi. Sebab aspek pendidikan dan pengajaran bukan sekedar hanya dilihat dari segi kuantitas saja melainkan dari segi kualitas guna menciptakan lulusan yang unggul dan dapat bersaing.
4. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukkan variabel lain selain dari kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai prediktor variabel bagi kinerja guru, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.