

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepuasan Kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kota Jambi. Dari hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepuasan maka semakin tinggi juga kinerja guru untuk bekerja begitu juga sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kota Jambi.. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila semakin baiknya motivasi kerja dalam bekerja maka semakin tinggi Kinerja Guru begitu juga sebaliknya.
3. Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kota Jambi. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baiknya Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja akan menyebabkan semakin tingginya Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kota Jambi.

5.2 Implikasi

Dari kesimpulan tersebut, menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara signifikan meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Kota Jambi. Kinerja guru salah satunya disebabkan oleh kepuasan kerja yang harus terus ditingkatkan yang tinggi akan meningkatkan motivasi kerja. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Kota Jambi. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kepuasan yang meningkatkan yang tinggi dari kepala sekolah dan peningkatan motivasi kerja untuk meningkatkan semangat kerja yang tinggi, yang dimana akhirnya akan meningkatkan kinerja guru yang secara keseluruhan.

5.3 Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian yang diperoleh serta pembahasan dan kesimpulan yang ada, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Terhadap Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebaiknya harus terus mendorong kepuasan kerja guru melalui kebijakan-kebijakan yang memperhatikan kesempatan pengembangan karir, hubungan antara guru dan pegawai lainnya, mutu pengawasan kerja yang adil antara sesama guru sehingga guru akan terus meningkatkan kinerja.

2. Terhadap Guru

Guru Sebaiknya meningkatkan kebijakan dalam mendorong motivasi guru, seperti memberikan penghargaan yang sesuai dengan apa yang telah dicapai oleh guru sehingga guru akan terus meningkatkan kinerja.

3. Terhadap Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya yang akan meneliti permasalahan serupa disarankan untuk memilih subjek yang memiliki karakteristik yang berbeda dan mengeksplorasi variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja guru, selain variabel kepuasan kerja dan motivasi guru. Hal ini bertujuan untuk memperluas cakupan pengetahuan yang ada.