BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) untuk analisis data. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Gambaran Kinerja guru Pada SMKN Negeri 1 Muaro Jambi sudah berada pada kategori tinggi. Gambaran Pengembangan pada SMKN 1 Muaro Jambi juga sudah pada kategori yang sangat mendukung. Serta Gambaran Kepuasan kerja pada SMKN 1 Muaro Jambi sudah berada pada kategori puas.
2. Pengembangan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Muaro Jambi.. Hal ini berarti semakin baik organisasi memberikan perhatian terhadap kapabilitas yang dimiliki guru maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. hal ini akan semakin berdampak positif terhadap pembelajaran yang akan diberikan kepada murid.
3. Pengembangan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan meningkatnya pengembangan peningkatan mutu guru maka kepuasan kerja sangatlah penting dalam menunjang kualitas guru dalam proses belajar mengajar hingga akhirnya juga akan menciptakan kinerja kerja yang baik bagi individu guru tersebut maupun organisasi.
4. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Muaro Jambi. Jika guru merasa puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah. Kepuasan kerja merupakan kondisi

menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya.

5. Pengembangan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Ini berarti apabila organisasi mampu memberikan pengembangan yang baik maka akan berdampak positif terhadap kinerja yang dilakukan melalui kepuasan kerja akan fasilitas yang diberikan.

6.2 Saran

1. Pada variabel kinerja guru adalah Guru sering menunda pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi diharapkan mampu melakukan suatu langkah yang efektif agar guru tidak terlalu sering menunda pekerjaannya. Langkah yang dapat diambil yaitu memberikan teguran atau sanksi kepada guru untuk mensegerakan pekerjaannya dan memberikan penghargaan secara khusus kepada guru apabila hasil kerja melebihi target organisasi.
2. Pada variabel pengembangan adalah Pengembangan yang dilakukan sesuai dengan tujuan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah untuk dapat melakukan pengembangan sesuai dengan tujuan atau kebutuhan dari organisasi. Langkah yang dapat dilakukan yaitu organisasi harus mengetahui pengembangan apa yang cocok untuk para guru di era saat ini, setelah itu organisasi dapat melakukan pengembangan dengan harapan hal ini dapat membantu meningkatkan kapabilitas guru sehingga berdampak positif terhadap kinerja guru dan organisasi.
3. Pada variabel kepuasan kerja adalah Guru mendapat pekerjaan yang bervariasi. Langkah yang dapat diambil organisasi untuk menciptakan suatu kerja yang bervariasi adalah dengan cara mengikuti guru kegiatan webinar atau kegiatan pelatihan agar mampu mendapatkan pekerjaan yang bervariasi, sehingga hal ini akan berdampak baik kepada guru untuk melakukan pembelajaran kepada murid nantinya.

4. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dalam menggunakan penelitian ini sebagai acuan dan mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain.