

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian hubungan kelelahan emosional dan tindakan supervisi dengan kepuasan kerja guru di SMA Negeri 8 Muaro Jambi dapat diketahui skor angket kelelahan emosional terbanyak pada kelas interval 61 – 71 yaitu sebanyak 26 orang guru dengan presentase 44% dan termasuk dalam kategori sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosional guru di SMA Negeri 8 Muaro Jambi termasuk kategori sedang. Sedangkan pada skor angket Tindakan supervisi terbanyak pada kelas interval 66 – 76 sebanyak 28 orang guru dengan presentase 47% dan termasuk dalam kategori sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa tindakan supervisi di SMA Negeri 8 Muaro Jambi termasuk dalam kategori sedang. Selanjutnya pada skor angket kepuasan kerja guru terbanyak pada kelas interval 75 – 85 sebanyak 20 orang guru dengan presentase 33% dan termasuk dalam kategori sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru di SMA Negeri 8 Muaro Jambi termasuk dalam kategori sedang.

Pada perhitungan koefisien korelasi didapatkan r hitung $0,809 >$ dari r tabel dan signifikasinya $0,000 < 0,005$ maka dari penelitian ini diketahui bahwa H_a diterima yang berarti ada hubungan yang positif dan signifikan antara kelelahan emosional dan tindakan supervisi dengan kepuasan kerja guru. Berdasarkan tabel interpretasi skor yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:231) maka dapat diketahui korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru yaitu pada kategori sangat kuat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka sebagai tindak lanjut penelitian disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru supervisi sekolah disarankan untuk memberikan reward atau penghargaan kepada guru yang memiliki prestasi di sekolah, baik itu dalam segi kedisiplinan, kualitas kerja, kuantitas kerja, guru terfavorit menurut siswa, dan lain sebagainya sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah tersebut dalam jangka waktu 1 semester, agar turut menjadi motivasi kepada guru yang lain untuk semakin meningkatkan kinerjanya. Sedangkan guru yang mendapatkan reward atau penghargaan tersebut dapat menjadi contoh yang baik bagi rekan-rekan yang lain untuk bisa berprestasi dan memiliki kinerja yang semakin baik lagi dan dapat mengevaluasi kekurangan dan kelebihan guru dalam bekerja.
2. Kepada guru-guru disarankan untuk selalu bekerja sama dan bersinergi dalam menyelesaikan tugas sehingga tercipta suatu kenyamanan dalam bekerja.