

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan dari deskripsi data, analisis hipotesis dan pembahasan, maka simpulan penelitian adalah:

1. Terdapat hubungan positif dan berarti antara pengembangan diri dengan kepuasan kerja guru dengan angka korelasi sebesar 0,214 dan sumbangan efektif sebesar 3,821%
2. Terdapat hubungan positif dan berarti antara iklim kerja dengan kepuasan kerja guru dengan angka korelasi sebesar 0,223 dan sumbangan efektif sebesar 4,246%
3. Terdapat hubungan positif dan berarti antara pemberian insentif non financial dengan kepuasan kerja guru dengan angka korelasi sebesar 0,164 dan sumbangan efektif sebesar 1,934%
4. Terdapat Hubungan yang positif dan berarti secara bersama-sama antara variabel pengembangan diri, iklim kerja, pemberian insentif non finansial dengan kepuasan kerja guru dengan angka korelasi sebesar 0,316.

B. IMPLIKASI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan diri, iklim kerja, pemberian insentif non financial mempunyai hubungan positif dan berarti baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan kepuasan kerja guru. Hubungan yang terjadi tersebut berimplikasi sebagai berikut:

Pertama, hasil uji kecenderungan data terlihat bahwa pengembangan diri berada pada posisi cukup yaitu sebesar 69,780%. Hal ini memberikan penjelasan dan penegasan bahwa pengembangan diri adalah salah satu elemen penting yang harus dimiliki dan dikelola oleh guru untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, karena melalui pengembangan diri maka guru akan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerjanya. Dengan demikian konsekuensinya apabila pengembangan diri masih kurang maka tentu akan berakibat pada kepuasan kerja guru. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pengembangan diri dapat dilakukan dengan mengembangkan pengetahuan dan wawasan, peningkatan kecakapan, bakat dan minat serta sikap dalam bekerja, pengembangan nilai dan sifat-sifat pribadi dalam bekerja.

Kedua, hasil uji kecenderungan data terlihat bahwa iklim kerja berada pada posisi cukup yaitu sebesar 37,363%. Hal ini menjadi penting untuk dijadikan referensi oleh kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Lubuk Pakam untuk lebih meningkatkan iklim kerja di sekolah. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan iklim kerja diantaranya menumbuhkan kembangkan sikap saling terbuka, lebih membina keakraban baik diantara kalangan guru, pegawai maupun kepala sekolah, lebih menumbuhkan rasa saling percaya, saling pengertian, dan menghargai pendapat orang lain.

Ketiga, hasil uji kecenderungan data terlihat bahwa pemberian insentif non finansial berada pada posisi cukup yaitu sebesar 42,857 %. Hal ini perlu mendapat perhatian bagi kepala sekolah maupun Dinas Pendidikan untuk lebih memperhatikan masalah pemberian insentif. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pemberian insentif non financial diantaranya adalah

pemberian penghargaan bagi guru-guru yang berprestasi, pemberian barang, kepercayaan, pujian, promosi jabatan, dan pemberian kesempatan belajar bagi guru-guru yang ingin lebih meningkatkan ilmu pengetahuan yang dimilikinya.

Keempat, adanya hubungan positif dan berarti pengembangan diri, iklim kerja, pemberian insentif non financial mempunyai hubungan positif dan berarti secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan diri, iklim kerja, dan pemberian insentif non financial merupakan hal yang urgen di dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, seperti halnya dalam penelitian ini, semakin rendah pengembangan diri, iklim kerja, dan pemberian insentif non financial maka kepuasan kerja guru juga akan semakin rendah, demikian sebaliknya, jika semakin tinggi pengembangan diri, iklim kerja, dan pemberian insentif non financial maka kepuasan kerja guru juga akan semakin meningkat atau tinggi. Untuk itu, hendaknya guru lebih meningkatkan kepuasan kerja melalui berbagai kegiatan seperti mencari variasi kerja, memperoleh otonomi kerja, keberhasilan pekerjaan, kecocokan kerja, membina hubungan sosial ditempat kerja, dan meningkatkan disiplin kerja disamping meningkatkan pengembangan diri, iklim kerja, dan pemberian insentif non financial oleh kepala sekolah maupun dinas pendidikan.

C. SARAN

Berdasarkan simpulan dan implikasi hasil penelitian di atas dikemukakan beberapa saran bagi berbagai pihak yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan peningkatan kepuasan kerja guru. Saran yang dimaksudkan antara lain:

1. Kepala sekolah hendaknya:
 - a. Mengajak guru untuk bersama-sama meningkatkan pengembangan diri, dan iklim kerja.
 - b. Memberikan insentif non financial bagi guru yang bertujuan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja guru dengan memberikan penghargaan bagi guru-guru yang berprestasi, pemberian barang, kepercayaan, pujian, promosi jabatan, dan pemberian kesempatan belajar bagi guru-guru yang ingin lebih meningkatkan ilmu pengetahuan yang dimilikinya.
2. Guru hendaknya:
 - a. Mengikuti ajakan kepala sekolah untuk meningkatkan pengembangan diri, dan iklim kerja.
 - b. Meningkatkan pengembangan diri dengan cara mengembangkan pengetahuan dan wawasan, peningkatan kecakapan, bakat dan minat serta sikap dalam bekerja, pengembangan nilai dan sifat-sifat pribadi dalam bekerja.
 - c. Meningkatkan iklim kerja dengan cara menumbuhkan kembangkan sikap saling terbuka, lebih membina keakraban baik diantara kalangan guru, pegawai maupun kepala sekolah, lebih menumbuhkan rasa saling percaya, saling pengertian, dan menghargai pendapat orang lain.
3. Dinas pendidikan
 - a. Memberikan arahan, dorongan maupun pelatihan kepada kepala sekolah maupun guru dalam meningkatkan pengembangan diri dan iklim kerja untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

- b. Memberikan insentif non financial bagi guru yang bertujuan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja guru dengan memberikan penghargaan bagi guru-guru yang berprestasi, pemberian barang, kepercayaan, pujian, promosi jabatan, dan pemberian kesempatan belajar bagi guru-guru yang ingin lebih meningkatkan ilmu pengetahuan yang dimilikinya.
- c. Bagi peneliti lain, perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang kepuasan kerja guru dengan memperluas variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru.