

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, analisis dan pengujian hipotesis yang ada dalam penelitian ini, maka penulis dapat mengambil beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala SKB dengan Kepuasan Kerja Pamong Belajar SKB di Sumatera Utara, dari tabel harga kritik r pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden = 52 orang diperoleh $r\text{-tabel} = 0,273$. Dengan demikian harga $r_h > r_t$ yaitu $0,516 > 0,273$ sehingga koefisien korelasi X_1 terhadap Y adalah signifikan.. Dengan demikian Gaya Kepemimpinan Partisipatif yang dimiliki kepala SKB mampu memenuhi kepuasan kerja Pamong Belajar, sehingga semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Partisipatif maka semakin tinggi kepuasan kerjanya.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Kerja Sama dengan Kepuasan Kerja Pamong Belajar SKB di Sumatera Utara, dari tabel harga kritik r pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden = 52 orang diperoleh $r\text{-tabel} = 0,273$. Dengan demikian harga $r_h > r_t$ yaitu $0,567 > 0,273$ sehingga koefisien korelasi X_2 terhadap Y adalah signifikan.. Dengan demikian Iklim Kerja Sama yang dimiliki antar individu di SKB mampu memenuhi kepuasan

kerja Pamong Belajar SKB, sehingga semakin tinggi Iklim Kerja Sama maka semakin tinggi kepuasan kerjanya.

3. Terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala SKB dan Iklim Kerja Sama dengan Kepuasan Kerja Pamong Belajar SKB di Sumatera Utara, dimana koefisien determinasi ($R = 0,654 > 0,285$) adalah signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala SKB dan Iklim Kerja Sama mampu memenuhi kepuasan kerja Pamong Belajar SKB sehingga semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala SKB dan Iklim Kerja Sama maka semakin tinggi Kepuasan Kerja Pamong Belajar SKB di Sumatera Utara.

B. Implikasi

Terujinya ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala SKB dan Iklim Kerja Sama sangat erat hubungannya dengan Kepuasan Kerja Pamong Belajar SKB di Sumatera Utara. Semakin baik Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala SKB maka Kepuasan Kerja Pamong Belajar SKB di Sumatera Utara akan semakin baik pula. Semakin tinggi Iklim Kerja Sama maka Kepuasan Kerja Pamong Belajar SKB Sumatera Utara semakin tinggi pula. Semakin baik Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Iklim Kerja Sama secara bersama maka Kepuasan Kerja Pamong Belajar akan semakin baik.

Dari hasil temuan penelitian diperoleh Gaya Kepemimpinan Partisipatif memberikan sumbangan efektif sebesar 18,19 % terhadap Kepuasan Kerja Pamong Belajar SKB, dan Iklim Kerja Sama sebesar 24,58 % terhadap Kepuasan Kerja Pamong Belajar SKB. Gaya Kepemimpinan Partisipatif merupakan kemampuan dan keterampilan untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan dapat diperoleh melalui pendidikan ataupun pelatihan yang pernah diikuti. Upaya meningkatkan kepuasan kerja pamong belajar SKB di Sumatera Utara dengan gaya kepemimpinan partisipatif kepala SKB dapat dilaksanakan melalui keterlibatan pamong belajar dalam hal (1) perencanaan program kegiatan yang dilaksanakan di SKB mulai dari menyusun rencana, menetapkan tujuan serta menetapkan penggunaan anggaran program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olah raga (PLSPO) yang akan dilaksanakan di SKB. dengan program yang telah disusun untuk suatu bidang pekerjaan atau keahlian tertentu. (2) Pembagian tugas dalam hal sebagai pengelola program PLSPO, menjadi tutor/fasilitator di kelompok belajar baik yang dibiaya dari dana rutin maupun dana bantuan, sebagai petugas supervisi, evaluasi, monitoring di kelompok-kelompok belajar serta keterlibatan pamong belajar dalam pemilihan pamong belajar yang akan mengikuti pelatihan atau pendidikan. (3) Pengembangan sistem yang di berlakukan di SKB meliputi menetapkan disiplin, penetapan sanksi, penetapan mekanisme kerja, pemanfaatan fasilitas serta pengawasan kerja.

Disamping gaya kepemimpinan partisipatif kepala SKB, faktor iklim kerja sama juga memiliki peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pamong belajar SKB melalui hubungan yang kondusif antara pamong belajar dengan pamong belajar, pamong belajar dengan staf ketatausahaan serta pamong belajar dengan kepala SKB. Hubungan kondusif dapat terbina melalui : (1) keterbukaan dalam hal memberikan informasi, meminta pendapat serta ketika menghadapi masalah baik masalah pribadi maupun masalah dalam pelaksanaan tugas. (2) Keakraban, keakraban dapat dibina ketika menghabiskan waktu istirahat, menghadapi musibah serta menyelesaikan perselisihan diantara pamong belajar. (3) Saling percaya, saling percaya dalam hal pembagian tugas dan dalam hal masalah pribadi. Kepercayaan merupakan salah satu modal utama dalam menciptakan iklim kerja sama yang kondusif di tempat kerja. (4) Saling pengertian, yaitu adanya saling pengertian antara pamong belajar ketika mereka memiliki kekurangan dalam melaksanakan tugas. (5) Saling menghargai, pamong belajar yang selalu bekerja dalam *team work* hendaklah saling menghargai pendapat teman baik yang satu tim maupun tidak, menghargai hasil pekerjaan teman serta menghargai pengalaman teman.

C. Saran-Saran

Berdasarkan temuan penelitian tersebut di atas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran agar kepuasan kerja pamong belajar meningkat, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan Partisipatif mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja pamong belajar SKB maka, hendaknya mendapat perhatian dari Kepala SKB se-Sumatera Utara agar terus meningkatkan gaya kepemimpinannya terutama gaya kepemimpinan partisipatif yaitu mengikutsertakan pamong belajar mulai dari perencanaan program, menetapkan tujuan, pelaksanaan program hingga menetapkan pengembangan system.
2. Iklim Kerja Sama memiliki hubungan yang lebih signifikan terhadap kepuasan kerja pamong belajar maka, kepada pamong belajar agar menciptakan iklim kerja yang kondusif dengan cara bekerjasama dengan semua individu yang ada di Sanggar Kegiatan Belajar sehingga dengan lingkungan yang kondusif, pamong belajar merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sehingga dapat merangsang tumbuhnya kreativitas dan inovasi dalam menciptakan program unggulan di SKB.
3. Dalam upaya pemenuhan kepuasan kerja pamong belajar dari segi material kepala SKB dan Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah perlu memikirkan penghasilan tambahan di luar gaji, dan penerimaan honor

ataupun intensif hendaknya tepat waktu, agar penilaian lingkungan kerja oleh pamong belajar meningkat.

4. Pamong belajar dapat menunjukkan kinerjanya dalam menjalankan tugasnya secara rutin dan berkesinambungan sebagai upaya mencapai tujuan melalui : hubungan yang positif dalam bekerja akan memberi kepuasan, umpan balik dari apa yang telah dilaksanakan.
5. Mengingat latar belakang kependidikan pamong belajar yang tidak sama maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih lanjut, tentang perbedaan kepuasan kerja pamong belajar yang berasal dari latar belakang kependidikan dengan pamong belajar dengan latar belakang pendidikan non kependidikan serta kepuasan kerja pamong belajar yang telah lam bertugas dengan pemong belajar yang masih rendah masa tugasnya, serta meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pamong belajar SKB.