

## 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 Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja Pamong Belajar, 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  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  yaitu  $0,574 > 0,273$  sehingga koefisien korelasi  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah signifikan. Dengan demikian Budaya Kerja yang dimiliki pamong belajar mampu menunjang peningkatan produktivitas kerja, semakin baik Budaya Kerja maka semakin baik pula produktivitas kerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar se Sumatera Utara.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pamong Belajar, 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  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  yaitu  $0,516 > 0,273$  sehingga koefisien korelasi  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah signifikan. Dengan demikian Kepuasan Kerja yang dimiliki pamong belajar mampu menunjang peningkatan produktivitas kerja, sehingga semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin

baik produktivitas kerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar se Sumatera Utara..

3. Terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar se Sumatera Utara, dimana koefisien determinasi ( $R = 0,658 > 0,273$ ) adalah signifikan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja mampu menunjang peningkatan produktivitas kerja pamong belajar, sehingga semakin baik Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja maka semakin tinggi pula Produktivitas Kerja Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar di Sumatera Utara.

#### **B. Implikasi**

Dengan terujinya ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja sangat erat hubungannya dengan Produktivitas Kerja Pamong Belajar. Semakin baik Budaya Kerja maka Produktivitas Kerja Pamong Belajar akan semakin baik pula. Semakin tinggi Kepuasan Kerja maka Produktivitas Kerja Pamong Belajar semakin tinggi pula. Semakin baik Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama maka Produktivitas Kerja Pamong Belajar akan semakin baik.

Dari hasil temuan penelitian diperoleh Budaya Kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 25,26 % terhadap Produktivitas Kerja Pamong Belajar,

dan Kepuasan Kerja sebesar 17,98 % terhadap Produktivitas Kerja Pamong Belajar pada Sanggar Kegiatan Belajar di Provinsi Sumatera Utara.

Peningkatan produktivitas kerja pamong belajar bila dilihat dari faktor budaya kerja dapat dilakukan dengan perbaikan kondisi kerja yang lebih kondusif dan sistem kerja yang lebih mengutamakan pendekatan kekeluargaan.

Sedangkan peningkatan produktivitas kerja pamong belajar bila dilihat dari faktor kepuasan kerja dapat dilakukan dengan penambahan honor selaku penyelenggara program maupun selaku tutor (nara sumber teknis), dan memperlancar sistem kenaikan pangkat dari pamong belajar.

Selain faktor-faktor di atas masih diduga ada faktor lain yang turut dapat meningkatkan produktivitas kerja pamong belajar di SKB se Sumatera Utara.

### **C. Saran-saran**

Berdasarkan temuan penelitian tersebut di atas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu:

1. Para pamong belajar, hendaknya selalu punya komitmen untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja yang makin baik di kemudian hari.
2. Para kepala Sanggar Kegiatan Belajar di Provinsi Sumatera Utara, dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja pamong belajar, hendaknya dapat lebih meningkatkan budaya kerja para pamong belajar melalui



penciptaan iklim kerja yang lebih kondusif. dan lebih mengutamakan pendekatan secara kekeluargaan.

3. Para kepala Sanggar Kegiatan Belajar di Provinsi Sumatera Utara, untuk meningkatkan produktivitas kerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar se Sumatera Utara, hendaknya dapat lebih memperhatikan faktor kepuasan kerja dari pamong belajar, melalui peningkatan honor selaku penyelenggara program maupun selaku tutor dan kemudahan dalam kenaikan pangkat.
4. Para Pejabat Dinas Pendidikan di Kabupaten/Kota di Sumatera Utara, untuk dapat pembinaan teknis dan pemberdayaan pamong belajar yang lebih optimal dalam mensukseskan program pendidikan non formal di daerah.
5. Balai Pengembangan Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda (BP-PLSP) Regional I di Medan, agar selalu meningkatkan bantuan pembinaan teknis dan non teknis dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pamong belajar SKB se Sumatera Utara.
6. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih lanjut, mengingat belum dapat diperoleh hasil dan tujuan yang maksimal dalam penelitian akibat adanya beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini dan masih ada lagi variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pamong belajar SKB di Sumatera Utara.