

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Karya Bangsa Nusantara Tangerang. Maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kepuasan Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru di SMK Karya Bangsa Nusantara Tangerang. Terlihat $T_{hitung} 3.714 > T_{tabel} 1.699$ yang berarti kepuasan kerja mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja guru di SMK Karya Bangsa Nusantara Tangerang.
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK Karya Bangsa Nusantara Tangerang. Terlihat $T_{hitung} -0.500 < T_{tabel} 1.699$ yang berarti Motivasi kerja mempunyai pengaruh negative terhadap kinerja guru di SMK Karya Bangsa Nusantara Tangerang.
3. Variabel Kepuasan Kerja dan motivasi Kerja Bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Karya Bangsa Nusantara Tangerang. Terlihat $F_{hitung} 7.297 > F_{tabel} 3.33$ yang kepuasan kerja dan motivasi kerja

mempunyai andil dalam mempengaruhi kepuasan kerja di SMK Karya Bangsa Nusantara Tangerang.

A. Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari kesimpulan di atas, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Sekolah

Bagi Sekolah, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja guru, karena dengan meningkatkan kinerja para guru, maka visi, misi dan tujuan sekolah dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan. Dari hasil penelitian ini, didapat beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh peneliti, yaitu :

- a. Tingkat kepuasan guru berpengaruh relatif rendah terhadap kinerja guru, untuk itu kepala sekolah dapat berupaya lebih giat mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru serta berusaha mengimplementasikan faktor-faktor tersebut dalam mengelola SDM. Kepala sekolah SMK Karya Bangsa Nusantara Tangerang juga dapat berupaya agar lebih komunikatif dalam mengarahkan guru, terutama dalam kemampuan memerintah, mempengaruhi dan mengarahkan guru agar mereka mau mencapai tujuan yang telah

ditetapkan.

- b. sekolahaan dapat mengoptimalkan motivasi kerja pada guru dengan cara menekankan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*) dalam organisasi dengan cara menganggap guru sebagai mitra, sehingga terjalin ikatan emosional yang kuat antara kepala sekolah dan guru.
- c. Pada variabel kinerja guru, faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja guru adalah kualitas mengajar yang dihasilkan dan kemampuan guru dalam bekerja sama untuk itu diharapkan bahwa SMK Karya Bangsa Nusantara Tangerang dapat menciptakan suasana kerja yang mengutamakan kerja sama tim dengan tidak mengabaikan kualitas mengajar yang dihasilkan sehingga membuat kinerja guru dan sekolahan menjadi lebih baik.

2. Bagi Akademis

Bagi kalangan akademis diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.