

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang masalah yang diutarakan dalam pendahuluan dan hasil analisis dari data penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dari guru di SMA Kristen Petra 5, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalurnya sebesar 0,518 dengan nilai Statistik t sebesar 25.956 yang lebih besar dari t-tabel = 1,96. Hal ini didukung oleh unsur-unsur pembentuk motivasi kerja sebagai berikut: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Diantara ketiga motivasi kerja tersebut yang paling dominan adalah kebutuhan akan kekuasaan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,916, motivasi kerja kedua yang paling dominan adalah kebutuhan akan afiliasi dengan nilai koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,853. Kebutuhan akan prestasi hanya mendukung motivasi kerja yang ada di sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dengan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,525. Nampak jelas bahwa motivasi kerja yang didukung dengan tiga unsur pembentuk motivasi kerja seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja .
2. Variabel keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dari guru di SMA Kristen Petra 5, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalurnya sebesar 0,174 dengan nilai Statistik t sebesar 9.677 yang lebih besar dari t-tabel = 1,96. Hal ini didukung oleh unsur-unsur pembentuk keterlibatan kerja sebagai berikut: keterlibatan kerja dengan rekan guru, keterlibatan kerja dengan peserta didik, keterlibatan kerja dengan pimpinan atau kepala sekolah, dan keterlibatan kerja guru dengan waktu kerja. Diantara keempat keterlibatan kerja tersebut yang paling dominan adalah keterlibatan kerja guru dengan rekan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,870, keterlibatan kerja guru kedua yang paling dominan adalah keterlibatan kerja guru dengan waktu kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,811,

keterlibatan kerja guru ketiga yang paling dominan adalah keterlibatan kerja guru dengan pimpinan yang memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,810. Keterlibatan kerja guru dengan peserta didik hanya mendukung keterlibatan kerja yang ada di SMA Kristen Petra 5 dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, dengan memiliki nilai koefisien 0,797. Nampak jelas bahwa keterlibatan kerja yang didukung dengan empat unsur pembentuk keterlibatan kerja guru seperti rekan kerja, peserta didik, pimpinan, dan waktu kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA Kristen Petra 5.

3. Variabel kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dari guru di SMA Kristen Petra 5, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalurnya sebesar 0,072 dengan nilai Statistik t sebesar 2.861 yang lebih besar dari t-tabel = 1,96. Hal ini didukung oleh unsur-unsur pembentuk kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) sebagai berikut: menghargai orang lain, mengembangkan orang lain, membangun komunitas, memperlihatkan autentisitas, memberikan kepemimpinan, dan pendistribusian kekuasaan serta status kepemimpinan. Diantara kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) tersebut yang paling dominan adalah memberi kepemimpinan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,890, kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) kedua yang paling dominan adalah pendistribusian kekuasaan serta status kepemimpinan dengan nilai koefisien jalur yang sebesar 0,885. Kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) ketiga yang paling dominan adalah memperlihatkan autentisitas dengan nilai koefisien jalur yang sebesar 0,720. Kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) keempat yang paling dominan adalah menghargai orang lain dengan nilai koefisien jalur yang sebesar 0,692. Kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) kelima yang paling dominan adalah mengembangkan orang lain dengan nilai koefisien jalur yang sebesar 0,685. Membangun komunitas hanya mendukung kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) yang ada di SMA Kristen Petra 5 dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dengan memiliki nilai koefisien 0,596.

Dari kesimpulan di atas, maka dapat disusun persamaan strukturalnya sebagai berikut:

$$Y = 0,518X_1 + 0,174X_2 + 0,072X_3$$

6.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi memiliki pengaruh yang sangat positif dalam kepuasan kerja guru, oleh karena itu penting sekali bagi para pimpinan atau kepala sekolah agar dapat membangkitkan motivasi yang kuat bagi para gurunya. Seperti yang dihasilkan dalam penelitian ini, motivasi akan kebutuhan kekuasaan sangat dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru. Oleh sebab itu melalui kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah harus mampu melakukan pemetaan SDM untuk memberikan jaminan jenjang karier berdasarkan prestasi mereka bukan secara subjektif, memberikan target kerja sehingga para guru dapat tertantang untuk menyelesaikan pendelegasian tugas kerjanya dengan baik. Pimpinan dan para guru harus menciptakan suasana yang harmonis khususnya para guru adalah teladan bagi peserta didik dalam berkomunikasi atau bertingkah laku. Bagi para guru yang mampu memberikan kontribusi besar kepada perkembangan lembaga pendidikan, maka lembaga atau pimpinan harus konsisten dengan perjanjian yang telah dibuat untuk memberikan reward (studi lanjut), kenaikan jabatan atau kenaikan gaji. Jika faktor-faktor motivasi ini terpenuhi dalam diri guru, maka mereka akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan hasil kerjanya pun akan optimal.

2. Variabel Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini keterlibatan kerja dengan rekan kerja sangat dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, hal ini logis karena sehari-hari mereka bergumul untuk bekerja dan yang dihadapi atau yang dibentuk adalah manusia yang unik atau peserta didik. Untuk menghadapi tugas yang tidak

ringan ini mereka harus menjadi team work yang handal , siap berbagi ilmu materi bidang studi maupun strategi membina siswa. Pimpinan harus memahami dan dapat mengatur sebaik-baiknya, karena keterlibatan kerja bagi seorang guru yang baik merupakan ukuran seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya dan kinerjanya sebagai ukuran harga diri . keterlibatan mereka dalam mengambil sebuah keputusan penting di sekolah sangat menentukan kepuasan mereka karena mereka menjadi bagian penting sebuah lembaga pendidikan.

3. Kepemimpinan yang Melayani (Servant Leadership)

Pada bagian pendahuluan telah ditekankan bahwa Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan yang melayani adalah seorang pemimpin yang melayani para guru. Ia akan menempatkan kebutuhan guru sebagai prioritas utama dan memperlakukan para guru sebagai rekan kerja. Ia tetap menempatkan fokus utama pada hasil akhir, tetapi lebih pada proses pelayanan itu sendiri. Ia percaya bahwa tujuan pendidikan hanya akan dapat dicapai dalam basis pengembangan jangka panjang, yaitu dengan cara memfasilitasi pertumbuhan, pengembangan, dan kesejahteraan para guru yang menjadi ujung tombak proses pendidikan selain peserta didik. Dengan demikian harapan kepemimpinan yang melayani akan memiliki kontribusi pada kepuasan kerja guru .

4. Variabel Kepuasan kerja.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja guru maka pimpinan harus senantiasa memiliki visi dan misi yang dijabarkan kedalam tujuan, sasaran, dan program yang jelas serta disosialisasikan dan dikomunikasikan kepada segenap warga sekolah. Pimpinan harus mampu melakukan pemetaan guru untuk peningkatan mutu dan kualitas SDM yang pada akhirnya memberikan kepuasan kerja pada guru. Wujud dalam memberikan kepuasan kerja pada guru dapat dilakukan oleh pimpinan dengan melengkapi kebutuhan-kebutuhan guru yang menunjang prestasi kerjanya dengan memberikannya kesempatan guru mengikuti workshop. Pelatihan yang menunjang materi kerjanya, memberi reward dalam bentuk studi lanjut S2 bagi guru yang berprestasi, namun bagi yang belum akan dilakukan coaching dan konseling.

Memberi kesempatan para guru untuk sharing dengan teman maupun pimpinan melalui perekutuan doa. Memberikan kesempatan untuk menerima pendelegasian tugas sebagai ketua panitia dalam kegiatan sekolah, dan membimbing para guru yang mendapat tugas khusus . Dengan demikian kepuasan kerja akan dirasakan oleh guru karena mereka termotivasi untuk tetapa eksis dalam keterlibatan kerja dan dukungan serta pembinaan dari pimpinan yang melayani.

5. Bagi peneliti selanjutnya.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variable-variabel lain yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja , misalnya system penilaian kinerja, budaya organisasi. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memilih indikator mengenai kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (1998). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Block, P. (1993). *Stewardship : Choosing Service Over Self-Interest*, San Fransisco : Berrett-Koehler.
- Burhanuddin, Imron, Ali, Maisaroh. (2002). *Manajemen Pendidikan. Wacana, Proses dan Aplikasinya di sekolah*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Brahmasari, Ida Ayu & Suprayetno, Agus. (2008). Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, vol.10. 2, September 2008: 124-135. Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Davis, Keith, Jhon W. Newstrom, (1995). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam, (2011), *Structural Equation Modeling dan Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*, Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Gouzaly, Saydam. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung.
- Greenleaf, R.K. (1977). *Servant Leadership : A Journey Into the Nature of Legitimate Power and Greatness* . New York: Paulist Press
- Habibali, Ivan. (2011). *BPPN tahun 1999*.
<http://edukasi.kompasiana.com/2011/03/11/kualitas-guru/> Di unduh 1 Juni 2012 pukul 02.03 WIB
- Hasibuan, Melayu SP. (1984), *Manajemen Dasar, Pengertian dan masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T.Hani, (2000), *Management Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Harvey, M. (2001). The Hidden Force : A Critique of Normative Approaches to Business Leadership *SAM Advanced Management Journal*, 66, 36-48.
- Hasibuan, Melayu SP, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara

Indartono, Setyabudi.(2010). Effect of Leadership Behavior on Work Design Knowledge Characteristics Analysis. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.9 no.1*, tanpa halaman. Diunduh tanggal 1 Mei 2012 pk1. 01.00 lewat google <http://arwana007.files.wordpress.com/2008/10/indartono-2010-effect-of-servant-leadership-behavior-on-work-design-kc-analysis-vol-9-no-1-jurnal-manajemen-dan-bisnis.pdf> .

Jarwanto Ps ; Subagyo P. (1996). *Statistik Induktif* (Edisi 4). Yogyakarta: BPFE.

Kartiningsih, (2007). *Tesis*. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Semarang)

Koesmono, Teman, (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 7, No. 2*, Universitas Kristen Petra hal 171- 188.

Manullang, M. (1982), *Dasar-dasar Manajeme*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Bandung: Rosda.

Mathis, Robert L dan Jackson, John H . 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat

Nuryati, (2007). Kepemimpinan Pelayanan: *Pendekatan Baru Model Kepemimpinan*. STIE”AUB”Surakarta. Diunduh dari Google, 25 Maret 2012 pk1.24.00.

Prabu, Anwar. (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Koordinasi KBN Kabupaten Muara Enin. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.3.6 Desember*. Artikel ke 4 tanpa halaman. www.scribd.com/doc/86828628/Jurnal-MM-Vol-3N0-6-Artikel-4-Anwar-Prabu. Diunduh kembali tanggal 12 Oktober 2012 jam 08.35

PP No. 19/2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*.

Russell, R.E., dan Stone, A.G. (2002). *A Review of Servant Leadership Attributes Developing a Practical Model*, *Leadership & Organization Development Journal* , 23(3), 145-157. Retrieved October 4, 2004, From ABI/Inform Global dan database.

- Robbins, Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, Stephen & Judge TA. (2008). *Prilaku organisasi* (edisi 12). Jakarta: Salemba empat.
- Sutarto, Wijono. (2007). *Motivasi Kerja*, Salatiga: penerbit Widya Sari
- Siagian, Sondang. (1983). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Admnsitrasi*, Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Sumarsono. (2006). Kontribusi Keterlibatan Pengambilan Keputusan, Kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja guru SMA Kabupaten Sragen. *Tesis*.
- Shane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann. (2008). *Organizational behavior* (fourth edition). USA: McGRAW hill-International
- Siregar Edi (2009) *Tesis*. Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Individual dan Sistem Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Penabur*-No.16/tahun ke 10/ Juni 2011
- Undang-Undang RI No. 20/2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*,
- Undang-Undang RI No. 14/2005 tentang *Guru dan Dosen*,
- Wijono Sutarto, (2007). *Motivasi Kerja*. Salatiga: Penerbit Widya sari.
- Yahya, Amri. (2011). *IPM Indonesia peringkat 124 dunia*.
<http://www.situshukum.com/info-nasional/ipm-indonesia-peringkat-124-dunia.shkm>. Diunduh pkl. 17.00 1 juni 2012
- Yukl, Gary. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Alih Bahasa Budi Suprianto. Jakarta: Indeks Kelompok Media.