

BAB 6

SIMPULAN DAN SARAN

6. 1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab empat dan lima, selanjutnya dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan situasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SD Kristen Petra 9, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalurnya sebesar 0,277 dengan nilai statistik t sebesar 6,037 yang lebih besar dari t tabel 1,96. Hal ini didukung oleh unsur – unsur gaya kepemimpinan situasional sebagai berikut : melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, memberi dukungan, kekeluargaan dan kerja sama. Di antara keempat unsur kepemimpinan situasional tersebut yang paling dominan adalah memberi dukungan dengan nilai koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,940. Unsur kedua yang paling dominan adalah melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan dengan nilai koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,935. Unsur ketiga yang paling dominan adalah kerja sama dengan nilai koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,918. Kekeluargaan hanya mendukung kepemimpinan situasional yang ada di sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,827. Nampak jelas bahwa kepemimpinan situasional didukung dengan empat unsur pembentuk yaitu memberi dukungan, melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, kerja sama dan kekeluargaan sangat berpengaruh signifikan terhadap

kinerja guru.

2. Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SD Kristen Petra 9, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalurnya sebesar 0,406 dengan nilai statistik t sebesar 4,092 yang lebih dari t tabel 1,96. Hal ini didukung oleh unsur – unsur motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Di antara kedua motivasi tersebut yang paling dominan adalah motivasi intrinsik dengan nilai koefisien jalur 0,945. Motivasi ekstrinsik hanya mendukung motivasi yang ada di SD Kristen Petra 9 dalam meningkatkan kinerja guru dengan nilai koefisien 0,851. Nampak jelas bahwa motivasi yang didukung dengan dua unsur motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Kristen Petra 9.
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SD Kristen Petra 9. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalurnya sebesar 0,617 dengan nilai statistik t 4,985 yang lebih besar dari t tabel 1,96. Hal ini didukung oleh unsur – unsur kepuasan kerja sebagai berikut kepuasan dengan gaji yang diterima, kesempatan untuk berkembang atau promosi, kepuasan dengan atasan dan kepuasan dengan pekerjaan itu. Diantara kepuasan kerja tersebut unsur yang paling dominan adalah kesempatan untuk berkembang atau promosi dengan nilai koefisien 0,988. Unsur kedua yang paling dominan adalah kepuasan dengan atasan dengan nilai koefisien 0,983. Unsur ketiga yang paling dominan adalah kepuasan dengan gaji yang diterima dengan nilai koefisien 0,971. Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri hanya mendukung kepuasan

kerja guru di SD Kristen Petra 9 dengan nilai koefisien 0,947. Nampak jelas bahwa kepuasan kerja yang didukung dengan empat unsur kepuasan kerja yaitu kepuasan dengan gaji yang diterima, kesempatan untuk berkembang atau promosi, kepuasan dengan atasan dan kepuasan dengan pekerjaan itu sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Kristen Petra 9.

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

$$Y = 0,277X_1 + 0,406X_2 + 0,617X_3$$

6.2. Saran

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan serta kesimpulan yang ada, maka untuk meningkatkan kinerja Guru SD Kristen Petra 9 Surabaya dapat dilakukan melalui pendekatan tiga variabel, yaitu pertama diprioritaskan pada peningkatan gaya kepemimpinan situasional pemimpin yaitu Kepala Sekolah, kedua meningkatkan motivasi kerja , dan ketiga meningkatkan kepuasan kerja.

Dengan mengetahui adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan situasional kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Kristen Petra 9 Surabaya, maka:

1. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah dengan memperhatikan tingkat pengembangan bawahannya sehingga mampu menggunakan gaya kepemimpinan situasional sesuai dengan kondisi yang ada. Oleh karena itu kepala sekolah akan selalu berkomunikasi dengan

para guru untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinannya sehingga dapat melihat apakah dirinya sudah memperlakukan bawahannya dengan cara yang berbeda. Untuk itu kepala sekolah perlu lebih terbuka pada saran dan kritik yang sifatnya membangun.

2. Berdasarkan pengolahan data, motivasi kerja guru SD Kristen Petra 9 Surabaya termasuk pada kategori cukup baik. Motivasi kerja guru perlu ditingkatkan terutama motivasi eksternal. Hal ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara peningkatan kesejahteraan guru, menjalin hubungan interpersonal yang lebih harmonis dan peningkatan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga para guru dapat meraih prestasi kerja yang lebih baik pada waktu mendatang.
3. Kepuasan kerja guru Kristen Petra 9 Surabaya berada pada kategori cukup baik. Perlu diperhatikan hal-hal yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Untuk peningkatan kepuasan kerja guru dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor gaji, pengembangan karyawan/promosi serta lingkungan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 1992. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- _____. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Antoni, F. 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya, *Tesis Universitas 17 Agustus Surabaya*.
- As'ad, M. 1992. *Psikologi Industri* (4th ed). Yogyakarta: Liberty.
- _____. 1995. *Seri Umum Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- _____. 1999. *Seri Ilmu dan Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russell. 1993. *Human Resource Management*. Singapore: McGraw Hill Inc.
- Cruden H. J. dan Sherman A. W. 1972. *Personal Management*. Ohio: South Western Publishing Corporation.
- Davis dan Newton. 2004. *Performance, Under Sub Optimal Conditions*. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Gerungan, W. A. 1982. *Psikologi Sosial*. Bandung : Eresco.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1987. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James H. Donnely, John M. Ivancevich. 1995 *Fundamentals of Management*. Chicago: Richard D. Irwin, Inc.
- Greenberg, J. and Baron R.A. 2003. *Behavior in Organization*. 8th Edition. Australia: Prentice Hall Pearson Education International.
- Harsey, P. & K. H. Blanchard. 1983. *Management of Organization Behavior: Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Hasibuan M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Haji Masagung.

- _____. 2003. *Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H. (1992). *Management Organizational Behaviour*. Utilizing Home Resources, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.
- Istianto, Bambang. 2009. *Manajemen Pemerintahan dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Jewell dan Siegall. 1998. *Psikologi Industri / Organisasi Modern*. Edisi 2. Jakarta: Arcan.
- Jewell, L.N. & Siegall, Marc. 1998. "Teori Psikologi: Kepuasan Kerja", diakses pada tanggal 7 januari 2012 dari <http://www.masbow.com/2009/10/teori-psikologi-kepuasan-kerja.html>
- Jurnal Daya Saing Vol. 2, No. 2, Desember 2001, MM UMS, Surakarta.
- Jurnal Excellent Vol. 1, No. 2, September 2009, STIE AUB Surakarta.
- Koesmono Teman, H.. 2005. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Perilaku serta Kinerja Karyawan Sub Section Level pada PT. Bogasari Flour Mill. *Jurnal Widya Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 5, No. 3: 298-310.
- Landy, F. J. and Becker, W. S.. 1987. Motivation theory reconsidered: *Research in Organizational Behaviour*, 9:1-38.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mackenzie, S. B, Podzakoff, P.M, Ahearne, M., 1998. some possible antecedent and consequence in role and extra role salesperson performance. *Journal of Marketing*. Vol. 62, 87-98
- Mangkunegara, A. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Roesdakarya.
- _____. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Martin, Handoko. 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Maryani, D. dan Supomo, B. 2001. Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vo. 3, No. 1: 367-376.
- Maslow, Abraham H. 1994. *Motivasi dan kepribadian 1 & 2: Teori motivasi dengan pendekatan hierarki kebutuhan manusia*. Jakarta: LPPM.
- Mathieu, J. and Hamel, D. 1989. A Cause Model of The Antecedents of Organizational Commitment Amng Professional Commitment. *Psychological Bulletin*, Vol 108, No. 2, 171-194.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer dan Tett. 1993. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover*. United States: John Wiley & Sons, Inc.
- Miftah, Toha. 2004. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Morrison. 1997. How Franchise Job Satisfaction and Personality Affects Performance, Organizational Commitment, Franchisor Relation and Intention to Remain. *Journal of Small Business Management*, Vol. 35, No. 3, 39-67.
- Mulyasa, E. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- _____. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Roesdakarya.
- Noe, Raymond A., dkk. 2000. *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Nurdin, S. 2005. *Guru Profesional dan tersertifikasi dalam Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Quantum Teaching.
- Ostroff Cheri. 1992. The Relationship between Satisfaction, Attitudes and Performance An Organizational Level Analysis, *Journal of Applied Psychology*, Vol.77 No.6, 963-974.
- Petty, M.M., Gail W. McGee, Jerry W. Cavender. 1984. A Meta-Analysis of the Relationship Between Individual Job Satisfaction and Individual Performance, *Academy of Management Review*, Vol. 9 No. 4, 712-72.
- PP No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Riduan, M dan Sunarto. 2009. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Robbins, Stephans. 1996. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa. Jakarta: PT. Indeks.
- _____. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sherman, A. W., G. W. Bohlander & H. J. Chruden. 1998. *Managing Human Resource*. USA: International Thomson Publishing International Division.
- Siagian, Sondang P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siregar, Edie. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Individual dan Sistem Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Penabur* - No.16/Tahun ke-10/Juni 2011 .
- Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmayanti. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, T. A. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Graha Ilmu.
- Susanto, H. 2004. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Staf di PT. Wings Surya, *Tesis tidak dipublikasikan*, Program Pascasarjana, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Timmreck, Thomas C. 2001. *Managing Motivation and Developing Job Satisfaction in the Helath Care Work Environment*. United States of America: Aspen Publisher, Inc.
- Timpe, A. D. 1993. *Kepemimpinan* (terjemahan Susanto Budidharmo). Jakarta: Gramedia.
- _____. 2003. *The Art and Science of Bussiness Management: Productivity*. Terjemahan Dimas Samudra Rum. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen
- UU No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Veithzal, Rivai. 2002. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

_____. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Westra, P. 1997. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Liberti.

Winardi, Z. 2002. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wirawan. 2002. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press.

Wursanto. 2002. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

<http://alumnifatek.forumotion.com/t595-teori-motivasi>

<http://eprints.undip.ac.id/15207/1/Muhadi.pdf>

<http://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi>

<http://pondokskripsi.wordpress.com/2009/12/21/pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-motivasi-kerja-kepala-sekolah-terhadap-kinerja-guru-di-sma-negeri-1-cisaga-kabupaten-ciamis/>