# BAB V

# PENUTUP

## 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional yang dimoderasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru di SMAN 1 Tilatang Kamang. Pada penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional, satu variabel moderasi yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan satu variabel dependen yaitu kinerja. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner terhadap guru di SMAN 1 Tilatang Kamang sebanyak 57 kuesioner dan keseluruhan kuesioner dikembalikan responden sehingga layak dilanjutkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan *Microsoft excel* dan SmartPLS 3.0. sesuai dengan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis pertama diterima, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Tilatang Kamang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru maka akan semakin tinggi kinerja seorang guru di SMAN 1 Tilatang Kamang.
2. Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis kedua diterima, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Tilatang Kamang. Sehingga dapat disimpulkan, semakin tinggi komitmen organisasional guru terhadap sekolah maka akan semakin tinggi kinerja seorang guru di SMAN 1 Tilatang Kamang.
3. Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis ketiga, dimana *organizational citizenship behavior* tidak memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Tilatang

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Kamang. Hal ini dapat diartikan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

4. Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis keempat, dimana *organizational citizenship behavior* tidak memoderasi komitmen organisasional dengan kinerja guru di SMAN 1 Tilatang Kamang. Hal ini dapat diartikan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan hasil pengujian hipotesis yang telah dijelaskan, maka peneliti mengajukan beberapa implikasi penting yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja yang dirasakan masing masing guru relatif berbeda beda, walaupun demikian kepuasan kerja secara teoritis merupakan variabel yang dapat mendorong meningkatnya kinerja guru, oleh sebab itu sangat penting bagi pengelola sekolah khususnya pemerintah untuk beruaha meningkatkan kepuasan kerja guru seperti memberikan reward khususnya gaji yang sesuai, pemanfaatan gaya kepemimpinan yang didukung oleh seluruh guru, serta perlunya suasana kerja yang lebih kondusif di lingkungan sekolah.
2. Secara teoritis komitmen organisasi memiliki peranan penting dalam mendorong peningkatan kinerja guru. Mengingat komitmen menunjukan seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki masing masing guru pada profesi dan sekolah yang menjadi tempat mereka mengabdi, oleh sebab itu sangat penting bagi pemerintah yang dilakukan melalui sekolah untuk mendorong penguatan nilai komitmen guru dengan cara meningkatkan perhatian pemerintah pada nasib guru, seperti tingkat kesejahteraan hingga nilai penghargaan pada guru khususnya di lingkungan SMA Negeri 1 Tilatang Kamang.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

3. *Organizational citizenship behavior* menunjukan adanya nilai-nilai perilaku kewarganegaraan didalam organisasi, dimana guru sebagai bagian dari organisasi harus patuh dan taat pada etika dan norma yang terdapat di dalam organisasi (sekolah). Khususnya untuk implementasi nilai OCB di lingkungan SMA Negeri 1 Tilatang Kamang memang sudah terlihat adanya implementasi nilai nilai OCB yang terlihat dari adanya kerja sama, sikap tolong menolong sesama guru, serta adanya kesadaran guru untuk patuh dan taat kepada peraturan sekolah. Untuk dimasa mendatang nilai OCB harus terus dijaga dan ditingkatkan khususnya nilai nilai kebersamaan dan kerja sama yang melibatkan guru senior dan junior. Dalam hal ini harus terselenggaran kerja sama yang solid antar guru pada masing masing generasi yang berbeda, mengingat masing masing guru memiliki kelemahan dan kelebihan. Ketika nilai kebersamaan ditingkatkan maka kekurangan yang dimiliki masing masing guru akan dapat diatasi dengan kelebihan rekan guru yang lain sehingga kinerja mereka secara individual menjadi lebih baik dimasa mendatang.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan, oleh karenanya dimasa yang akan datang lebih dikembangkan oleh peneliti selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya meneliti variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior* dan kinerja.
2. Objek penelitian ini hanya dilakukan pada SMAN 1 Tilatang Kamang sehingga penelitian ini terbatas generalisasinya.
3. Penelitian ini hanya berdasarkan data dari kuesioner saja dan tidak menggunakan metode lain dalam pengumpulan data penelitian.

## 5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka ditemukan beberapa saran, yaitu:

1. Penelitian berikutnya disarankan untu menggunakan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, seperti: lingkungan kerja, kepemimpinan, kepribadian dan variabel lainnya.
2. Penelitian berikutnya dapat menambah dan memperluas objek penelitian serta menambah jumlah sampel penelitian yang digunakan agar hasil penelitian lebih akurat dan relevan.
3. Menyarankan untuk menggunakan metode pengumpulan data melalui wawancara langsungagar memperoleh fakta mengenai kondisi dilapangan yang lebih akurat.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA