

BAB V

PENUTUPAN

Bab ini berisi rangkuman hasil penelitian yang telah diperoleh, implikasi yang dapat diberikan baik secara teoritis maupun praktis, serta keterbatasan penelitian yang perlu diperhatikan. Penyusunan bab ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran akhir dari penelitian yang dilakukan serta arahan bagi penelitian selanjutnya.

Kesimpulan

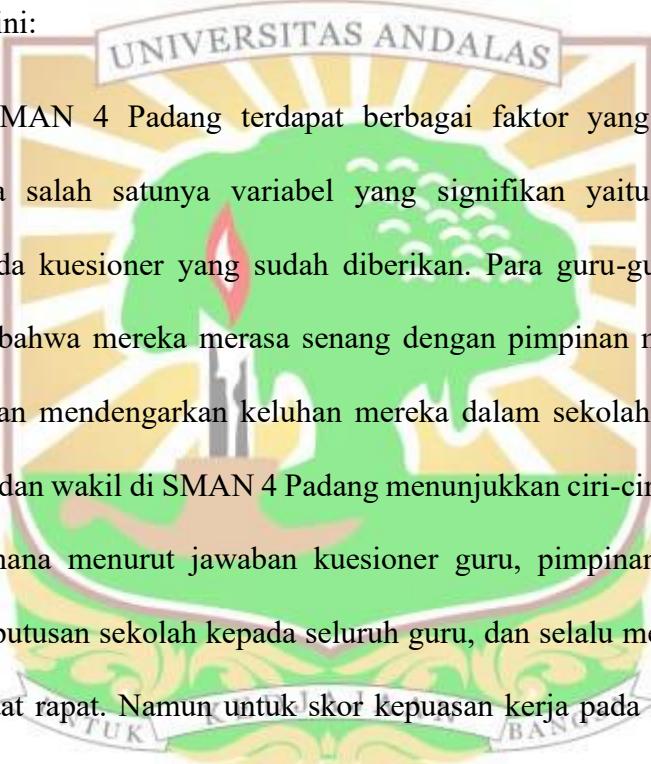
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan partisipatif, keterikatan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pada guru di SMAN 4 Padang, Penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner pada guru di SMAN 4 Padang dengan total responden sebanyak 53 responden. diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan dan positif antara kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja guru di SMAN 4 Padang. Hasil ini membuktikan hasil dari teori terdahulu.
2. Berdasarkan hasil dari penelitian ini di temukan bahwa terdapat hubungan yang positif namun tidak signifikan antara keterikatan kerja dengan kepuasan kerja guru di SMAN 4 Padang. Hasil ini membuktikan terdapat keterikatan kerja namun masih diragukan kesignifikannya.

3. Berdasarkan hasil dari penelitian ini di temukan bahwa terdapat hubungan yang positif namun tidak signifikan antara motivasi intrinsik dengan kepuasan kerja guru di SMAN 4 Padang. Hasil ini membuktikan terdapat motivasi intrinsik namun masih diragukan kesignifikannya.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menemukan beberapa implikasi yang dapat dipaparkan seperti berikut ini:



Pada SMAN 4 Padang terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya variabel yang signifikan yaitu kepemimpinan partisipatif. Pada kuesioner yang sudah diberikan. Para guru-guru di SMAN 4 Padang setuju bahwa mereka merasa senang dengan pimpinan mereka dan juga merasa pimpinan mendengarkan keluhan mereka dalam sekolah. Pimpinan atau kepala sekolah dan wakil di SMAN 4 Padang menunjukkan ciri-ciri kepemimpinan partisipatif dimana menurut jawaban kuesioner guru, pimpinan mereka selalu merapatkan keputusan sekolah kepada seluruh guru, dan selalu menanyakan saran kepada guru saat rapat. Namun untuk skor kepuasan kerja pada item pertanyaan partisipatif pada kuesioner tidak terlalu tinggi menunjukkan adanya keraguan dalam partisipatif pemimpin, namun walaupun begitu partisipatif tetap menjadi faktor penting pada penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh besar dalam kepuasan kerja guru di SMAN 4 Padang oleh karena itu kebijakan ataupun manajemen dalam SMAN 4 Padang disarankan untuk tetap melanjutkan gaya kepemimpinan ini agar menjaga kepuasan

guru di SMAN 4 Padang agar menjaga mentalitas dan juga semangat kerja guru agar tetap produktif dan mencapai tujuan sekolah bersama.

Pada SMAN 4 Padang ditemukan frekuensi keterikatan kerja yang tinggi. Keterikatan kerja pada guru pada objek penelitian ini cukup memiliki skor item jawaban yang tinggi pada kuesioner penelitian. Di mana guru-guru merasa bahagia dengan pekerjaannya yang sekarang dan juga menunjukkan respon yang positif jika dihadapi tantangan dan juga beban pekerjaan. Guru-guru juga menunjukkan sikap bangga dan juga nyaman dengan pekerjaan mereka sekarang. Keterikatan kerja pada kuesioner ini berhubungan positif dengan kepuasan kerja, ditemukan data dari item kuesioner bahwa keterikatan kerja punya pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian ini belum bisa mengkonfirmasi dengan pasti, karena hasil yang tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa guru-guru di SMAN 4 Padang memiliki keterikatan kerja yang tinggi sehingga penting untuk menjaga mental dan juga semangat bekerja agar dapat mendapatkan hasil kepuasan yang tinggi.

Pada SMAN 4 Padang ditemukannya frekuensi motivasi intrinsik yang positif dengan kepuasan kerja di mana motivasi intrinsik ini mengetahui bagaimana penggerak guru/motivasi seorang guru bukan dari faktor ektrinsik seperti insentif dll. namun dari faktor bagaimana seorang guru tergerak untuk bekerja atas kemauannya sendiri. Di mana pada item pertanyaan kuesioner di temukan bahwa guru-guru di SMAN 4 Padang sangat merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sebagai guru, dan merasa cocok dengan pekerjaannya dan merasa tertantang sebagai guru di mana hal-hal ini menunjukkan skor yang tinggi. Namun pada item pertanyaan

pencapaian. Guru-guru tidak terlalu mementingkan pencapaian ataupun insentif lain seperti penghargaan, di mana item ini menunjukkan skor yang lebih rendah dari pada pengakuan, tanggung jawab, dan pekerjaan itu sendiri. Maka dapat di simpulkan bahwa motivasi intrinsik pada guru di SMAN 4 Padang memiliki skor yang beragam pada setiap dimensi, seperti skor pencapaian yang lebih rendah, hal ini dikarenakan guru lebih merasa bertanggung jawab pada pekerjaan itu sendiri sehingga menjadi pendorong motivasi intrinsik pada guru objek penelitian ini. Namun bukan berarti pencapaian tidak penting bagi guru hanya saja tidak menjadi prioritas bagi mereka. Sehingga disarankan bahwa guru-guru di SMAN 4 Padang menjaga rasa disiplin yang tinggi dan juga rasa tanggung jawab yang juga menjadi salah satu faktor pendorong kepuasan kerja.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil dan perencanaan penelitian lanjutan, yaitu:

1. Jumlah sampel relatif kecil yaitu 53 responden, sehingga daya statistik dan kemampuan generalisasi terbatas. Sehingga belum menggambarkan secara luas kepuasan kerja pada guru
2. Variabel penelitian yang dibatasi hanya pada kepemimpinan partisipatif, keterikatan kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja
3. Keterbatasan instrumen pengukuran. Untuk memperoleh nilai reliabilitas yang dapat diterima, beberapa butir item pada variabel keterikatan kerja dan motivasi intrinsik harus disesuaikan/dihapus.

4. Keterbatasan waktu dan sumber daya dalam proses pengumpulan dan pengolahan data membatasi perluasan sampel dan kedalaman analisis

Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka pada penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat lebih disempurnakan. Adapun saran yang dapat dipertimbangkan antara lain:

1. Perluasan Objek Penelitian

Pada penelitian selanjutnya, diharapkan cakupan instansi dan wilayah penelitian diperluas, tidak hanya terbatas pada guru SMAN 4 Padang, tetapi juga dapat dilakukan pada sekolah menengah atas lain di Kota Padang maupun di daerah lain. Dengan demikian, hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kepuasan kerja guru.

2. Penambahan Variabel Penelitian

Penelitian mendatang disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar kepemimpinan partisipatif, keterikatan kerja, dan motivasi intrinsik, seperti beban kerja, kompensasi, atau budaya organisasi. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru.

3. Peningkatan Jumlah Sampel

Jumlah sampel pada penelitian ini terbatas hanya pada guru SMAN 4 Padang. Untuk penelitian selanjutnya, jumlah sampel diharapkan dapat

diperbanyak agar hasil penelitian menjadi lebih akurat dan dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih besar.

