

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, REKOMENDASI DAN IMPLIKASI

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan penelitian bahwa apakah motivasi, dukungan sosial, kepuasan kerja, sikap dan kinerja manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kota Batam. Hasil pengujian ditemukan bahwa yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi, kepuasan kerja, sikap dan kinerja manajemen pengetahuan terhadap kinerja, sedangkan dukungan social tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dapat dilihat dari seberapa puas guru tersebut saat melakukan pekerjaannya dengan baik, guru suka mengulas pekerjaan yang dilakukan sehari-hari serta selalu memikirkan bagaimana cara untuk melakukan pekerjaan secara efektif.

Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru terlihat dari pribadi guru tersebut seberapa puas guru tersebut terhadap pekerjaan yang dia kerjakan, tidak pernah berpikir untuk mengundurkan diri dan kebanyakan guru dengan profesi yang sama disekolahnya tidak berpikir untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Sikap memiliki pengaruh yang signifikan juga terhadap kinerja guru yang dapat dilihat dari sikap bekerja keras seorang guru yang mengarah pada kinerja yang baik,

produktivitas tinggi serta melakukan pekerjaan dengan baik, disamping itu guru juga lebih memilih tugas dan tanggungjawab yang besar dan tidak suka membuang-buang waktu tapi setiap guru merasa harus memiliki sikap yang rileks dan menerima kehidupan mereka dengan apa adanya yang dengan kata lain tidak terlalu mengharapkan sesuatu yang tidak akan pernah dapat dicapai.

Kinerja manajemen pengetahuan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena di sekolah tempat para guru mengajar menghasilkan banyak gagasan baru yang bermanfaat, sekolah dapat menumbuhkan lingkungan kondusif bagi para guru untuk menghasilkan gagasan baru dan berguna serta pengetahuan rekan sejawat di sekolah relevan dengan pekerjaan, mudah dipahami, akurat, lengkap, dapat diandalkan, tepat waktu dan bermanfaat.

Dukungan sosial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dikarenakan setiap guru merasa bahwa guru tidak begitu memiliki kesempatan untuk bertemu dan mengenal orang lain di dalam pekerjaannya karena pekerjaan yang monoton dan hanya mengajar saja di sekolah, serta guru juga tidak dapat mengembangkan persahabatan yang erat di dalam pekerjaannya.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan yang ditemui peneliti pada penelitian ini adalah :

- a. Dalam penelitian ini belum menguji apakah kinerja guru dapat dipengaruhi oleh *gender*, sekolah swasta dan negeri seperti penelitian yang dilakukan oleh *Irum et al.* (2014).

- b. Masih terdapat tolakan dalam proses penyebaran kuesioner.
- c. Pengaruh R^2 masih rendah, masih banyak faktor atau sebab lain diluar model penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

5.3 Rekomendasi

Rekomendasi untuk peneliti selanjutnya sebagai bahan pertimbangan adalah :

- a. Untuk peneliti selanjutnya perlu menguji apakah gender, sekolah swasta dan negeri berpengaruh terhadap kinerja guru.
- b. Untuk peneliti selanjutnya harus melakukan pendekatan terlebih dahulu kepada kepala sekolah dan yayasan yang ada di Kota Batam dengan melakukan FGD terlebih dahulu untuk menjelaskan terkait yang akan dilakukan oleh peneliti.
- c. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambahkan variabel keadilan (Inuwa, 2015), penghargaan non finansial, penghargaan finansial dan pelatihan (Onanda, 2015), jam kerja, stres, hambatan komunikasi (Iqbal, 2015).

5.4 Implikasi Manajerial

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini memberikan masukan terkait variabel atau sebab yang dapat mempengaruhi kinerja. Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kepuasan kerja, sikap dan kinerja manajemen pengetahuan.

Implikasi manajerial yang dapat diberikan peneliti kepada sekolah dan guru antara lain :

1. Bagi Sekolah

1.1 Variabel motivasi menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh terhadap kinerja guru. Yang perlu diperhatikan oleh sekolah untuk selalu membuat guru termotivasi adalah setiap guru merasa puas jika melakukan pekerjaan dengan baik, selalu memikirkan cara agar pekerjaan lebih efektif dan setiap guru senang mengulas kembali pekerjaan yang dilakukannya sehari-hari. Sekolah juga diharapkan dapat selalu menciptakan lingkungan kerja terbaik bagi setiap guru, selalu mendukung usaha guru selama itu usaha yang baik bagi sekolah. Hal yang dapat membuat guru termotivasi dari penjelasan diatas, maka sekolah diharapkan dapat melakukan rapat mingguan untuk dapat lebih meningkatkan motivasi guru dalam mengajar.

1.2 Variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Kepuasan yang dirasakan setiap guru terlihat dari puasnya guru dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, jenis pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kapasitas mereka, kebanyakan mereka yang bekerja di bidang tersebut merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan tidak pernah berfikir untuk berhenti dari pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh sekolah, sekolah diharapkan dapat melakukan pemeriksaan berkala terhadap kepuasan guru..

1.3 Variabel sikap memiliki pengaruh terhadap kinerja guru berdasarkan hasil dari penelitian ini. Sikap dari setiap guru dapat terlihat apabila guru bekerja keras akan mengarah kepada kinerja kerja yang baik, produktivitas tinggi akan membawa setiap

guru untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam hal sikap, setiap guru memilih pekerjaan dengan tanggungjawab yang besar daripada pekerjaan yang kecil, guru berpikir bahwa apabila mereka membuang-buang waktu sama dengan membuang-buang uang, serta dengan bekerja keras dapat membuat kita menjadi lebih baik, dan setiap guru harus tetap rileks dan menerima kehidupan dengan apa adanya. Oleh karena itu kepala sekolah diharapkan dapat merancang hal-hal penting yang harus dilakukan setiap guru pada program kerja sekolah.

1.4 Variabel kinerja manajemen pengetahuan juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dilihat dari sekolah dapat memberikan dan menghasilkan gagasan baru yang bermanfaat bagi guru, sekolah juga menumbuhkan lingkungan yang kondusif bagi kemampuan setiap guru sehingga membuat setiap guru dapat menghabiskan waktunya untuk menghasilkan gagasan baru yang berguna. Berbagi pengetahuan disekolah oleh setiap rekan kerja juga dapat diandalkan, akurat, tepat waktu, mudah dipahami, relevan dengan pekerjaan yang dilakukan dan bermanfaat. Oleh karena itu, kinerja manajemen pengetahuan merupakan variabel penting untuk meningkatkan kinerja karena guru dapat berbagi serta bertukar pengetahuan baru.

2. Bagi Guru

Variabel motivasi, kepuasan kerja, sikap dan kinerja manajemen pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Guru sangat merasa termotivasi bila melakukan pekerjaan dengan baik dan selalu memikirkan cara agar pekerjaan lebih efektif dan guru senang mengulas kembali pekerjaan yang dilakukan sehari-hari.

Guru tidak pernah merasa ingin keluar dari pekerjaannya dan guru merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Sikap dari setiap guru dapat terlihat apabila guru bekerja keras akan mengarah kepada kinerja kerja yang baik, produktivitas tinggi akan membawa setiap guru untuk melakukan pekerjaan dengan baik serta berbagi pengetahuan dengan rekan kerja dapat diandalkan, akurat, tepat waktu, muadh dipahami dan relevan dengan pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, sebaiknya guru dapat mempersiapkan materi pengajaran lebih awal dan cara mengajar yang digunakan harus diperhatikan, harus cara pembelajaran masa kini seperti dengan menggunakan bantuan media, karena dengan belajar hal baru maka guru akan dapat meningkatkan motivasi, produktivitas pekerjaan serta meningkatkan pengetahuan guru.