**BAB V**

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian terdahulu pada bab pembahasan, maka penulis dapat mengambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja di SMP Negeri 2 Kusambi diperoleh data bahwa dari 32 responden yang diteliti, maka terdapat 8 responden atau 25% berada pada kategori tinggi, 17 responden atau 53,13% yang berada pada kategori sedang, dan 7 responden atau 21,87% yang berada pada kategori kurang. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja di SMP Negeri 2 Kusambi berada dalam kategori sedang.
2. Prestasi kerja guru di SMP Negeri 2 Kusambi diperoleh data bahwa dari 32 responden yang diteliti, terdapat 5 responden atau 15,63% berada pada kategori tinggi, 22 responden atau 68.75% yang berada pada kategori sedang, dan 5 responden atau 15,62% berada pada kategori kurang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja guru di SMP Negeri 2 Kusambi berada pada kategori sedang.
3. Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja guru di SMP Negeri 2 Kusambi, yang ditunjukkan dengan nilai thitung ˃ ttabel 5,41 ˃ 2,042. Sedangkan besarnya hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja guru yaitu 48% dan 52% ditentukan oleh faktor lain.

79

1. **Saran-saran**

Berdasarkan uraian kesimpulan penelitian di atas, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada kepala sekolah untuk terus meningkatkan penilaian prestasi kerja guru agar meliliki kepuasan kerja yang lebih produktif.
2. Kepada guru diharapkan kesadarannya untuk selalu meningkatkan prestasi kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah.
3. Kepada pemerintah setempat agar dapat menyediakan infrastruktur pembelajaran dan berbagai instrument dalam rangka peningkatan prestasi kerja guru.

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA GURU**

Menurut Gibson menggambarkan hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Disatu sisi dikatan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan prestasi kerja sehinnga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain kepuasan kerja disebabkan oleh adanya prestasi kerja atau kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Gibson juga menyatakan bahwa hubungan timbale balik yang menunjukkan tidak adanya arah atau hubungan yang spesifik antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja.

Hubung kepuasan kerja dengan prestasi kerja adalah sebagai berikut:

Kepuasan kerja menyebabkan Prestasi kerja

Pekerja puas lebih produktif

Kepuasan kerja disebabkan oleh Prestasi kerja

Pekerja lebih produktif akan puas Prestasi kerja

Kepuasan kerja prestasi kerja

tidak ada arah atau hubungan spesifik

Berdasarkan bagan di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang timbal balik dengan prestasi kerja.

Kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja guru yang melakukan pekerjaan yang memberi kepuasan itu. Kepuasan kerja yang timbul dari pekerjaan yang menarik disebabkan karena guru yang mengerjakan dengan sungguh-sungguh menumpahkan perhatiannya yang penuh kepada pekerjaan.

Vecchio mengemukakan bahwa prestasi kerja menyebabakan kepuasan kerja. Prestasi kerja atau kinerja menerima *reward* atau penghargaan, baik instrinsik maupun ekstrinsik. Kepuasan diperoleh melalui penilaian prestasi yang diterima.apabila pekerja merasa bahwa pemberian penghargaan tersebut adail,akan membuat kepuasan kerja meningkat. Namun, apabila terjadi sebaliknya akan menyebabkan ketidakpuasan kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan berikut:

Penilain penghargaan dirasa adil

Reward instrinsik

Kinerja kepuasan

Reward ekstrinsik