

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijabarkan di bab-bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan pada guru dengan status kepegawaian PNS yang mengajar di sekolah tingkat SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat memiliki kriteria sangat tinggi dengan skor 4.448 rata-rata 296,53 berada pada rentang 285,6 – 340 dengan kriteria sangat setuju. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pelatihan (X1) untuk para guru di lingkungan sekolah tingkat SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat sudah sangat baik dilihat dari hasil jawaban responden kuesioner yaitu para guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat.
2. Pengembangan Karier pada guru dengan status kepegawaian PNS yang mengajar di sekolah tingkat SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat memiliki kriteria tinggi dengan skor sebesar 4.167 dengan rata-rata 277,8 berada pada rentang 231,2 - 285,6 dengan kriteria setuju. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pengembangan Karier (X2) untuk para guru di lingkungan sekolah tingkat SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat sudah baik dilihat dari hasil jawaban responden kuesioner yaitu para guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat.
3. Kepuasan Kerja pada guru dengan status kepegawaian PNS yang mengajar di sekolah tingkat SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat memiliki kriteria tinggi skor sebesar 4.280 Dengan rata-rata 285,3 berada pada rentang 231,2 – 285,6 dengan kriteria setuju. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y) untuk para guru di lingkungan sekolah tingkat SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat sudah baik dilihat dari hasil jawaban responden kuesioner yaitu para guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat.

4. Berdasarkan pengujian menggunakan uji t (parsial) di aplikasi SPSS untuk pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada guru dengan status Kepegawaian PNS di sekolah tingkat SMP Negeri se-Kecamatan Karawang Barat didapatkan hasil nilai signifikansi untuk pengaruh variable Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah  $0,453 > 0,05$  dan nilai t hitung adalah  $0,754 < t \text{ table } 1,996$ . Sehingga  $H_0$  diterima maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
5. Berdasarkan pengujian menggunakan uji t (parsial) di aplikasi SPSS untuk pengaruh Pengembangan Karier ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada guru dengan status kepegawaian PNS di sekolah tingkat SMP Negeri se-Kecamatan Karawang Barat didapatkan hasil uji t (parsial) variabel Pengembangan Karier ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung adalah  $6,471 > t \text{ table } 1,996$ . Sehingga  $H_0$  ditolak maka kesimpulannya adalah terdapat pengaruh Pengembangan Karier ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
6. Berdasarkan pengujian menggunakan uji F (simultan) di aplikasi SPSS untuk pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karier ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada guru dengan status kepegawaian PNS di sekolah tingkat SMP Negeri se-Kecamatan Karawang Barat didapatkan nilai signifikansi untuk pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karier ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $39,828 > F \text{ table } 3,13$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variable independen Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karier ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen Kepuasan kerja (Y).

## 1.2 Saran

### 1.2.1 Bagi Objek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, maka terdapat beberapa saran dari peneliti bagi objek penelitian yaitu sekolah SMP Negeri se-Kecamatan Karawang Barat dengan responden guru berstatus PNS terkait variabel yang diteliti yaitu

Pelatihan (X1), Pengembangan Karier (X2) dan Kepuasan Kerja (Y). Sarannya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa variabel Pelatihan (X1) memperoleh total skor sebesar 4.448 dari hasil data kuesioner yang sudah diisikan oleh responden yaitu guru PNS yang mengajar di SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat, dengan rata-rata skor 296,53 pada tiap item pernyataannya dan berada pada rentang 285,6 – 340 dengan kriteria sangat setuju. Artinya pelatihan untuk guru yang dilakukan di Kecamatan Karawang Barat terbilang sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa bentuk penerapan pelatihan yang dilakukan sudah tepat. Tetapi dari 15 indikator yang dijadikan pengukuran pada variabel ini, perlu dapat lebih memperhatikan indikator dengan persentase nilai terendah yaitu seleksi. Dari rata-rata skor 296,53 pada variabel Pelatihan (X), indikator seleksi hanya memperoleh skor 269. Artinya sebelum dilakukan pelatihan, proses seleksi peserta pelatihan harus dilakukan dengan baik dan benar sesuai kriteria yang ditetapkan serta memenuhi asas keadilan dan proses seleksi peserta pelatihan dilakukan secara objektif agar tidak menimbulkan kecemburuan antar guru yang tidak bisa mengikuti pelatihan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa variabel Pengembangan Karier (X2) memperoleh total skor sebesar 4.167 dari hasil data kuesioner yang sudah diisikan oleh responden yaitu guru PNS yang mengajar di SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat, dengan rata-rata skor 277,8 pada tiap item pernyataannya dan berada pada rentang 231,2 - 285,6 dengan kriteria setuju. Artinya Pengembangan karier untuk guru yang dilakukan di sekolah tingkat SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat terbilang baik, Tetapi dari 15 indikator yang dijadikan pengukuran pada variabel ini, perlu dapat lebih memperhatikan indikator dengan persentase nilai terendah yaitu test wawancara. Dari rata-rata skor 277,8 pada variabel Pelatihan (X), indikator seleksi hanya memperoleh skor 262. Artinya sebelum dilakukan pengembangan karier, seorang guru baiknya dilakukan test wawancara

terlebih dahulu agar memenuhi unsur Pengembangan Karier yang baik dan benar menurut teori yang sudah ada. Sehingga pengembangan karier yang diberikan benar-benar diemban oleh orang benar-benar memenuhi kriteria supaya apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya pada posisi yang baru dapat diemban dengan baik.

3. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y) memperoleh total skor sebesar 4.280 dari hasil data kuesioner yang sudah diisi oleh responden yaitu guru PNS yang mengajar di SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat, dengan rata-rata skor 285,3 pada tiap item pernyataannya dan berada pada rentang 231,2 - 285,6 dengan kriteria setuju. Artinya tingkat kepuasan kerja guru PNS yang mengajar di sekolah tingkat SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat terbilang baik, Tetapi dari 15 indikator yang dijadikan pengukuran pada variabel ini, perlu dapat lebih memperhatikan indikator dengan persentase nilai terendah yaitu kepuasan terhadap rekan kerja. Dari rata-rata skor 285,3 pada variabel Pelatihan (X), indikator seleksi hanya memperoleh skor 257. Artinya perlu ada rasa kepedulian antar guru untuk saling membantu satu sama lain dalam hal mengerjakan tugas pekerjaan agar tidak dirasakan terlalu berat jika dibebankan hanya kepada satu orang saja.
4. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil nilai signifikansi untuk pengaruh variable Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah  $0,453 > 0,05$  dan nilai t hitung adalah  $0,754 < t \text{ table } 1,996$ . Sehingga  $H_0$  diterima maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya perlu ada variabel lain yang lebih berdampak signifikan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru PNS di SMP Negeri se-Kecamatan Karawang Barat selain daripada Pelatihan. Untuk itu perlu dilakukan kajian kembali variabel apa saja yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru PNS SMP Negeri se-Kecamatan Karawang Barat.
5. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t (parsial) variabel Pengembangan Karier ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah  $0,000 < 0,05$

dan nilai  $t$  hitung adalah  $6,471 > t$  table  $1,996$ . Sehingga  $H_0$  ditolak maka kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan variabel Pengembangan Karier ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Artinya pengembangan Karier di lingkungan sekolah tingkat SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat sudah sangat baik dan pengaruhnya terhadap peningkatan kepuasan kerja guru, ini dapat dilihat dari hasil penelitian diatas yang mana menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja guru, akan tetapi perlu dilakukan evaluasi kembali terkait pelaksanaan pengembangan karier yang dilakukan terutama pada indikator-indikator yang mempunyai skor kuesioner yang rendah antara lain test wawancara.

6. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan nilai signifikansi untuk pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karier ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F$  hitung  $39,828 > F$  table  $3,13$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karier ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kepuasan kerja ( $Y$ ). Artinya pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat, ini menunjukkan bahwa antara Pelatihan maupun Pengembangan Karier yang dilakukan di lingkungan sekolah tingkat SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat sudah sangat baik, saran yang dapat diberikan adalah terus memperbaiki apa saja yang masih kurang terutama pada indikator-indikator yang memperoleh skor yang rendah.

### 1.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, maka terdapat beberapa saran dari peneliti bagi penelitian selanjutnya yaitu terkait variabel yang diteliti, antara lain adalah Pelatihan ( $X_1$ ), Pengembangan Karier ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Sarannya adalah sebagai berikut:

1. Peneliti lain disarankan untuk melakukan penelitian tentang pelatihan dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja di instansi lain. Misalnya,

perusahaan, kedinasan atau sekolah lainnya. Karena mengingat adanya perbedaan disetiap instansi sehingga hal-hal tersebut dapat dijadikan masukan bagi instansi untuk menerapkan pelatihan dan pengembangan karier yang efektif guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peneliti lain dapat meneliti pengaruh pelatihan dan pengembangan karir sebagai variabel independen terhadap variabel dependen yang berbeda selain daripada kepuasan kerja yang diteliti dalam penelitian ini. Variabel dependen tersebut dapat berupa kinerja, motivasi, prestasi kerja, maupun produktifitas kerja.

