

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis SPSS 25 for windows mengenai motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada guru ASN di SMP Negeri 1 Wangon, maka peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru ASN di SMP Negeri 1 Wangon. Artinya, bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, maka akan semakin tinggi juga semangat kerjanya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat kerja guru ASN di SMP Negeri 1 Wangon. Artinya, jika Kepuasan kerja yang dirasakan guru meningkat maka akan meningkatkan juga Semangat kerja guru ASN di SMP Negeri 1 Wangon.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru ASN di SMP Negeri 1 Wangon. Artinya, jika semangat kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja guru ASN di SMP Negeri 1 Wangon.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru ASN di SMP Negeri 1

Wangon. Artinya, jika motivasi guru meningkat maka akan meningkatkan kinerja guru ASN di SMP Negeri 1 Wangon.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru ASN di SMP Negeri 1 Wangon. Artinya, jika kepuasan kerja yang dirasakan guru kurang, maka kinerja guru ASN di SMP Negeri 1 Wangon juga menurun.
6. Hasil penelitian menunjukan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru melalui Semangat kerja pada guru SMP N 1 Wangon. Artinya, Motivasi yang baik dapat memengaruhi Semangat kerja, yang pada akhirnya akan menstimulasi peningkatan Kinerja guru ASN di SMP Negeri 1 Wangon.
7. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru melalui Semangat kerja pada guru SMP N 1 Wangon. Artinya, Kepuasan kerja yang baik dapat memengaruhi Semangat kerja, yang pada akhirnya akan menstimulasi peningkatan Kinerja guru ASN di SMP Negeri 1 Wangon.

5.2. Keterbatasan

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada guru ASN di SMP Negeri Wangon, penelitian ini hanya terbatas pada faktor motivasi, kepuasan kerja Penelitian selanjutnya diharapkan conflict, dan semangat kerja.

Penelitian selanjutnya di harapkan menggunakan variable lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

2. Penelitian ini melibatkan subyek yang terbatas, yaitu menggunakan guru ASN di SMP Negeri 1 Wangon dan sampel yang di gunakan berjumlah 31 guru.

5.3. Implikasi

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti memberikan implikasi berupa implikasi praktis dan implikasi teoritis, sebagai berikut:

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan temuan penelitian pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja. Hal ini menandakan bahwa semua keadaan yang berkaitan dengan motivasi yang mengalami peningkatan akan berdampak pada semangat guru di SMP Negeri 1 Wangon. Nilai koefisien regresi yang dihasilkan menunjukkan nilai positif sehingga cenderung meningkatkan Semangat kerja. Oleh karena itu, sekolah tetap perlu memperhatikan Motivasi guru ASN di SMP Negeri 1 Wangon dan dapat mengidentifikasi faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Selain itu, sekolah dapat memberikan *reward* sebagai dorongan untuk guru agar semangat kerjanya meningkat. Pemberian *reward* dapat berupa bonus jika sedang

mendampingi siswa lomba di luar kota, penghargaan bagi guru yang bekerja lebih dari 10 tahun karena dedikasinya.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Semangat kerja. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru ASN di SMP Negeri 1 Wangon maka akan meningkatkan tingkat semangat kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, sekolah perlu memberikan kesempatan pengembangan karier sehingga guru ASN SMP Negeri 1 Wangon merasa puas dan dapat meningkatkan semangat kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja guru ASN SMPN 1 Wangon. Guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih berinisiatif dalam mengembangkan metode pembelajaran, lebih disiplin dalam menjalankan tugas, serta memiliki komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan pendidikan. Semangat kerja harus ditingkatkan pada guru, karena jika guru semangat dalam bekerja terlebih dalam hal mengajar akan mampu meningkatkan kinerja guru. Semangat kerja dapat berasal dari motivasi, dukungan dari kepala sekolah, adanya penghargaan untuk guru, hal tersebut dapat menimbulkan semangat kerja guru. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan implikasi teoritis, sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja guru

Pengujian pada hipotesis pertama menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,641 > t$ tabel $2,04842$ serta memiliki nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Artinya, dapat disimpulkan bahwa Motivasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, maka akan semakin tinggi juga Semangat kerja guru dalam mengajar. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Ratna et al., (2023) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Semangat kerja.

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru

Pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,851 > t$ tabel $2,04842$ serta memiliki nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Artinya, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang guru rasakan, maka akan semakin tinggi juga Semangat kerja guru dalam mengajar. Karena, para guru merasakan adanya hasil yang puas, yang pada

akhirnya akan meningkatkan semangat kerja pada guru. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Al Hakim, et al, (2022) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Semangat kerja.

3. Pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja guru

Pengujian pada hipotesis ketiga menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,203 > t$ tabel $2,05183$ serta memiliki nilai signifikansi $0,03 < 0,05$. Artinya, dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Semangat kerja pada guru, maka akan meningkatkan kinerja pada guru. Semangat guru dapat dilihat dari kinerja guru yang optimal dalam mengajar. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Hastuti, (2024) yang menunjukkan bahwa Semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Semangat kerja

Pengujian pada hipotesis keempat nilai t hitung sebesar $2,441 > t$ tabel $2,05183$ serta memiliki nilai signifikansi $0,02 < 0,05$. Artinya, dapat disimpulkan bahwa Motivasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Hal ini diperoleh melalui hubungan yang harmonis dengan

rekan kerja dan pimpinan, penghargaan atas kinerja, serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi mampu mendorong peningkatan kualitas pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi pada guru, maka akan meningkatkan Kinerja pada guru. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Irma Br Tarigan (2022) yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja guru.

5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru melalui Semangat kerja

Pengujian pada hipotesis kelima nilai t hitung sebesar $0,224 < t \text{ tabel } 2,05183$ serta memiliki nilai signifikansi $0,824 > 0,05$. Artinya, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja tidak terbukti memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja guru. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja tidak selalu mampu meningkatkan kinerja pada guru, karena Hasil dari penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Herni Widiyah Nasrul, et al (2022) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru.

6. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja guru melalui Semangat kerja

Pengujian pada hipotesis keenam menunjukkan hasil $Z \text{ score } 2,162 > 1,96$ dan nilai $p\text{-Values } 0,02 < 0,05$. Artinya,

dapat disimpulkan bahwa terjadi mediasi antara Motivasi terhadap Kinerja guru melalui Semangat kerja di SMPN 1 Wangon. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan pada guru, maka akan meningkatkan kinerja guru sehingga akan meningkatkan lagi semangat guru dalam bekerja. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Yerisva, L., Sari, M. W., & Pratiwi, N. (2024). yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja guru.

7. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru melalui Semangat kerja

Pengujian pada hipotesis keenam menunjukkan hasil *Z score* $2,330 > 1,96$ dan nilai *p-Values* $0,01 < 0,05$. Artinya, dapat disimpulkan bahwa terjadi mediasi antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru melalui Semangat kerja di SMPN 1 Wangon. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan guru, maka akan meningkatkan kinerja guru sehingga akan meningkatkan lagi semangat guru dalam bekerja. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Isnaldi, m. u. h. a. m. m. a. d. (2024). yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja guru.