

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa penelitian yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di sekolah-sekolah yang ada di Kabupaten Kutai Kartanegara. Dimana semakin tinggi Kesejahteraan maka semakin tinggi Kinerja guru di sekolah-sekolah di Kutai Kartanegara.
2. Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreatifitas guru di sekolah-sekolah di daerah Kabupaten Kutai Kartanegara. Dimana semakin tinggi Kesejahteraan maka semakin tinggi pula Kreatifitas guru di sekolah-sekolah di Kutai Kartanegara.
3. Kreatifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di sekolah-sekolah yang ada di Kabupaten Kutai Kartanegara. Dimana semakin tinggi Kreatifitas maka semakin tinggi pula Kinerja guru di sekolah-sekolah di Kutai Kartanegara.
4. Kreatifitas berpengaruh positif signifikan dalam memediasi Kesejahteraan dan Kinerja guru di sekolah-sekolah yang ada di Kutai Kartanegara.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Adanya keterbatasan jarak dan waktu membuat peneliti kesulitan mendapatkan responden dengan cepat dan sesuai. Oleh karena itu, dalam menyebarkan kuesioner secara online, peneliti berusaha menghubungi beberapa pihak dari sekolah untuk dapat membantu mengontrol responden dalam pengisian kuesioner.
2. Banyak dari responden yang ditargetkan oleh penulis tidak mengisi kuesioner, sehingga dari 144 responden yang ditargetkan pada penelitian sampel besar hanya 96 orang yang berhasil didapatkan.
3. Dalam melakukan penyebaran kuesioner secara online melalui media Google Form membuat peneliti dan responden tidak dapat bertemu dan bertatap muka secara langsung, sehingga peneliti tidak dapat menyampaikan terkait bagaimana petunjuk pengisian kuesioner. Oleh karena itu, peneliti menuliskan dengan jelas petunjuk pengisian kuesioner dalam penelitian ini.
4. Banyak dari responden yang tidak mengisi nomor telepon. Hal tersebut karena banyak diantara responden yang menganggap bahwa nomor telepon adalah bagian dari privasi.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan peneliti terdahulu dan peneliti saat ini, maka peneliti memberi masukan dan saran yang

diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak sekolah dasar dan menengah di Kabupaten Kutai Kartanegara yang terkait serta peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dan lebih sempurna. Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel Kesejahteraan Karyawan, pihak manajemen sekolah perlu mengkoordinasikan lebih lanjut bersama dinas pendidikan atau instansi lain terkait hal-hal yang dapat meningkatkan kesejahteraan guru seperti, mengatur keseimbangan antara jumlah guru dan mata pelajaran di beberapa sekolah, memberikan pelatihan yang cukup dan memadai demi menunjang profesionalisme seorang guru, dan diimbangnya penilaian kinerja guru dengan adanya asesor.
2. Pada variabel Kreatifitas Karyawan, pihak manajemen sekolah perlu meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai demi mengimplementasikan kreatifitas dan kinerja profesional guru.
3. Pada variabel Kinerja Karyawan, pihak manajemen sekolah perlu memaksimalkan dan mengontrol berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja guru seperti, membuat manajemen program kinerja yang diatur secara tersistem dan sesuai dengan kalender pendidikan. Hal tersebut perlu dilakukan agar pelaksanaan tugas harian guru tidak terlalu sering berubah-ubah, sehingga tidak mengganggu proses pembelajaran.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali, A. et al., (2022). Is Psychological Capital A Mediator Between Authentic Leadership And Job Performance Among Teachers Of Private Sector Universities Of Pakistan?. *Journal of Positive School Psychology*, 6 (10), 1164-1175.
- Abdullah, M. I dkk. (2020). Effects of Internal Service Quality on Nurses' Job Satisfaction, Commitment and Performance: Mediating Role of Employee Well-Being. *Nursing Open*, 607-619.
- Bintoro, R. F. A & Fitrianto, Y. (2019). Implementation of Teacher Certification Policy to Improve Teacher's Professionalism in Kaltim (Case Study In Samarinda, Balikpapan, Kutai Kartanegara and Kutai Timur). *Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kalimantan Timur*, 36-46.
- Chi. (2021). The Dual Pathway Model of Group Affective Tone on Team Creativity: The Role of Team Task Complexity and Supportive Context. *Bristol University Press Digital*, 237-260.
- Firmansyah & Askiah. (2020). Pengaruh Kreativitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. *Borneo Student Research*, 587-595.
- Firmansyah & Dede. (2022). Effect of Employee Welfare Programmes on Employee Performance:A Case Study of Kenya Railways Corporation. *Internatioal Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 611-631.
- Hasan, H & Nikmah, F. (2019). The Effect of Organizational Culture, Organizational Learning and Creativity on Employee's. *Performance. Proceedings of the 2nd Social and Humaniora Research Symposium*, 456-46.
- Maula et al., (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. *Jurnal Al-Tsiqoh(Dakwah dan ekonomi*, 5 (1), 1–24.
- Miao, R & Cao, Y. (2019). High-Performance Work System, Work Well-Being, and Employee Creativity: Cross-Level Moderating Role of Transformational Leadership. *International Journal of Environment Research and Public Health*, 1–24.
- Muardi et al., (2022). The Effect of Discipline and Training on Performance of Employees at the Fire and Rescue Service in City Administration of Central Jakarta. *Journal of Management, Accounting, General Finance and International Economic Issues(Marginal)*, 1 (2), 83-92.

- Ngao, V.L et al. (2020). Mindfulness and job performance: Does creativity matter?. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*, 28 (3), 117-123.
- Pradhan, Rabindra Kumar dan Lalatendu Kesari Jena. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 1-17.
- Ryan, J.C (2017). Understanding Employee Motivation and Organizational Performance: Arguments for a Set-Theoretic Approach. *Journal of Innovation and Knowledge*, 2 (1), 45–47.
- Santoso, Agus dkk. (2019). Pengaruh Program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (Mgmp) Dan Musyawarah Kelompok Kerja Kepala Sekolah (Mkkks) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Kabupaten Kutai Kartanegara. *Journal of Islamic Education*, 72-85.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta. 136-138.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Vu, N.H., et al. (2021). Linking Intrinsic Motivation to Employee Creativity: The Role of Empowering Leadership. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8 (3), 595-604.
- Wahyudin (2020). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5 (2), 135–148.