

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Setelah melalui serangkaian analisis terhadap data yang diperoleh dari lapangan, bagian ini menyajikan inti dari temuan penelitian mengenai pengaruh gaji dan motivasi terhadap profesionalisme guru TK di Kota Tasikmalaya. Kesimpulan berikut merangkum hasil utama yang menggambarkan kondisi nyata dan korelasi antara variabel yang diteliti.

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, dengan nilai minimum 7; nilai maksimum 15 nilai rata-rata (*mean*) sebesar 10,72; dan nilai simpangan baku (*standar deviation*) 1,256. distribusi gaji guru TK di Kota Tasikmalaya menunjukkan ketimpangan signifikan, di mana mayoritas berada pada kategori sedang, namun masih terdapat proporsi besar guru dengan gaji di bawah standar UMR. Kondisi ini selaras dengan teori upah subsisten, namun belum mencerminkan prinsip upah efisiensi dan keadilan. Meskipun efisiensi administratif dalam pembayaran gaji telah terlaksana dengan baik sesuai teori Milkovich dan Newman, disparitas penghasilan tetap menjadi tantangan utama. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan penggajian yang lebih adil, transparan, dan berbasis profesionalisme untuk meningkatkan kesejahteraan serta kualitas layanan pendidikan anak usia dini.
2. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, nilai minimum 26 dan maksimum 42, Nilai rata-rata (*mean*) diperoleh sebesar 35,12 dengan simpangan baku (*standar deviasi*) sebesar 3,023 dari total 100 responden. motivasi kerja guru TK di Kota Tasikmalaya secara umum berada pada tingkat sedang hingga tinggi, dengan mayoritas responden menunjukkan antusiasme, komitmen emosional, dan dedikasi terhadap tugasnya. Pemenuhan aspek *relatedness*, *competence*, dan *autonomy* sesuai *Self-Determination Theory* menjadi faktor pendorong utama motivasi intrinsik. Rendahnya persentase pernyataan negatif mengindikasikan sikap pasif yang minim, meskipun masih terdapat sebagian kecil guru yang memerlukan

penguatan motivasi melalui pelatihan, dukungan manajerial, dan peningkatan otonomi kerja. Secara keseluruhan, kondisi ini mencerminkan potensi yang baik untuk mendukung peningkatan profesionalisme guru TK secara berkelanjutan di Kota Tasikmalaya.

3. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diukur dari 100 responden, memiliki skor minimum sebesar 36 dan skor maksimum sebesar 50. Nilai rata-rata (mean) sebesar 41,76 dapat disimpulkan bahwa tingkat profesionalisme guru TK di Kota Tasikmalaya secara umum berada pada kategori cukup tinggi. Mayoritas guru menunjukkan disiplin, tanggung jawab, dan komitmen dalam menjalankan tugas, baik dalam aspek kehadiran, kualitas pengajaran, maupun komunikasi dengan orang tua. Variasi tingkat profesionalisme relatif rendah, meskipun masih terdapat sebagian guru pada kategori rendah dan sangat rendah. Kekurangan terlihat pada keterlibatan dalam pelatihan berbasis teknologi serta inovasi media pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukan strategi peningkatan kompetensi yang berkelanjutan agar profesionalisme dapat tercapai secara merata di seluruh guru TK.
4. Hasil analisis secara regresi antara variabel X1 terhadap Y, diperoleh persamaan regresi: $Y = 47,959 + 0,254X$. hal ini memperlihatkan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru TK di Kota Tasikmalaya meskipun dengan pengaruh relatif kecil. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan gaji dapat mendukung motivasi dan kinerja, terutama melalui persepsi keadilan, kepuasan kerja, dan kemampuan pengembangan diri. Ketimpangan distribusi gaji yang signifikan berpotensi melemahkan profesionalisme akibat rendahnya kesejahteraan sebagian guru. Oleh karena itu, kebijakan kompensasi yang adil, kompetitif, dan berbasis kinerja menjadi strategi penting untuk memperkuat kualitas sumber daya manusia, meningkatkan komitmen profesional, serta mendukung mutu pendidikan anak usia dini secara berkelanjutan di wilayah tersebut.
5. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan profesionalisme guru TK dilihat dari tahapan pengujian asumsi klasik dan regresi. Uji asumsi klasik pertama ada, uji linearitas antara motivasi kerja dan

profesionalisme nilai signifikansi sebesar 0,282. Uji korelasional nilai signifikansi 0,05 ($0,282 > 0,05$), artinya tidak terdapat penyimpangan dari linearitas, untuk tahapan uji regresi sederhana menunjukkan konstanta 20,453 menunjukkan nilai dasar profesionalisme, sedangkan koefisien 0,695 menunjukkan motivasi meningkatkan profesionalisme secara positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, semakin baik pula tingkat profesionalisme yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas. Guru yang termotivasi cenderung memiliki komitmen yang kuat, disiplin, serta mampu berinovasi dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, upaya peningkatan motivasi kerja dapat menjadi langkah strategis dalam mengoptimalkan kualitas dan profesionalisme guru di lingkungan pendidikan anak usia dini. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang membangun motivasi sangat penting guna memperkuat profesionalisme guru secara berkelanjutan.

6. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda $y = 22,726 - 0,230 \text{ gaji} + 0,717$, variabel gaji menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap profesionalisme guru TK di Kota Tasikmalaya. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun peningkatan gaji cenderung diikuti oleh peningkatan profesionalisme, kontribusinya relatif kecil dan tidak cukup kuat secara statistik untuk memengaruhi perubahan signifikan pada profesionalisme. Sebaliknya, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa guru dengan tingkat motivasi tinggi cenderung memiliki profesionalisme yang lebih baik. Dengan demikian, upaya peningkatan profesionalisme guru memerlukan perhatian lebih pada aspek motivasi, meski faktor gaji tetap memiliki peran pendukung.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa profesionalisme guru TK di Kota Tasikmalaya berada pada kategori cukup tinggi, ditandai dengan disiplin, tanggung jawab, serta komitmen dalam melaksanakan tugas. Gaji memberikan pengaruh positif meskipun tidak signifikan, sehingga kesejahteraan masih menjadi tantangan. Sebaliknya, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif signifikan, menjadi faktor utama pendorong peningkatan profesionalisme. Oleh karena itu, kebijakan

kompensasi yang lebih adil, transparan, serta strategi penguatan motivasi melalui pelatihan, dukungan manajerial, dan otonomi kerja sangat diperlukan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaji dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru TK di Kota Tasikmalaya, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan. Secara teoritis, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel yang diteliti dengan mempertimbangkan faktor lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan profesionalisme guru. Penelitian juga dapat dilakukan pada jenjang pendidikan yang berbeda untuk menguji konsistensi temuan secara lintas konteks.

Secara praktis, pemerintah daerah dan pihak terkait perlu merumuskan kebijakan penggajian yang lebih adil, transparan, dan berbasis kinerja guna meminimalkan kesenjangan penghasilan antar guru. Selain itu, institusi pendidikan disarankan untuk mengimplementasikan program peningkatan motivasi kerja melalui pelatihan berkelanjutan, pemberian penghargaan non-finansial, dan peningkatan otonomi guru dalam pengambilan keputusan pembelajaran. Bagi guru, penting untuk menumbuhkan motivasi intrinsik dan memperkuat komitmen profesional melalui pengembangan diri, partisipasi aktif dalam pelatihan, serta inovasi dalam proses pembelajaran. Dengan sinergi antara kebijakan yang berpihak pada kesejahteraan, penguatan motivasi, dan upaya pengembangan kompetensi, diharapkan profesionalisme guru TK di Kota Tasikmalaya dapat meningkat secara berkelanjutan dan memberikan kontribusi optimal bagi mutu pendidikan anak usia dini.