

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung, untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru honorer, maka di dapat kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Gambaran kompensasi guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung memiliki efektivitas kompensasi yang cukup efektif. Hal ini diukur dari tujuh indikator kompensasi yang terdiri atas: (1) memadai, (2) adil, (3) seimbang, (4) efektif dari segi biaya, (5) aman, (6) memberikan insentif dan (7) dapat diterima oleh pegawai. Dari ketujuh indikator tersebut, terdapat satu indikator dengan skor tertinggi, yakni dapat diterima oleh pegawai. Sedangkan indikator dengan skor terendah, yakni memadai.
- 2) Gambaran kepuasan kerja guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi. Hal ini diukur dari empat indikator kepuasan kerja yang terdiri atas: (1) kepribadian, (2) nilai-nilai, (3) pengaruh sosial dan (4) situasi kerja. Dari empat indikator tersebut, terdapat satu indikator dengan skor tertinggi, yakni pengaruh sosial. Sedangkan indikator dengan skor terendah, yakni nilai-nilai.
- 3) Gambaran kinerja guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung memiliki tingkat kinerja guru yang cukup tinggi. Hal ini diukur dari lima indikator kinerja guru yang terdiri atas: (1) kualitas kerja, (2) ketetapan kerja, (3) inisiatif dalam kerja, (4) kemampuan kerja dan (5) komunikasi. Dari lima indikator tersebut, terdapat satu indikator dengan skor tertinggi, yakni kemampuan kerja. Sedangkan indikator dengan skor terendah, yakni ketetapan kerja.
- 4) Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung secara parsial dengan memiliki pengaruh lemah. Hubungan antar variabel berjalan satu arah, yang artinya setiap peningkatan atau penurunan di satu variabel, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan di satu variabel lainnya. Sehingga apabila semakin sesuai kompensasi, maka semakin tinggi pula kinerja guru honorer, begitupun sebaliknya.

- 5) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung secara parsial dengan memiliki pengaruh cukup kuat. Hubungan antara variabel berjalan satu arah, yang artinya setiap peningkatan atau penurunan di satu variabel, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan di satu variabel lainnya. Sehingga, apabila semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru honorer, begitupun sebaliknya.
- 6) Hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer di di SMK Negeri 11 Bandung secara bersama-sama dengan memiliki pengaruh yang lemah.

1.2 Saran

Kesimpulan di atas merujuk kepada distribusi frekuensi setiap ukuran dari setiap indikator, saran yang diuraikan pengacu pada ukuran yang memiliki frekuensi terendah diantara indikator lain masing-masing variabel. Berdasarkan hal itu, saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Variabel X_1 (kompensasi) berada pada kategori cukup efektif, dengan indikator terendahnya adalah indikator memadai. Hal ini harus menjadi perhatian khusus bagi pihak sekolah. Sekolah diharapkan dapat lebih memperhatikan mengenai jumlah kompensasi yang diterima oleh guru honorer.
2. Variabel X_2 (kepuasan kerja) dalam penelitian ini menunjukkan berada pada kategori cukup tinggi, dengan indikator terendahnya adalah indikator nilai-nilai. Hal ini harus menjadi perhatian bagi sekolah dan guru. Sebagian guru belum memiliki keterikatan hubungan emosional dengan sekolah dan keterlibatan perasaan mereka untuk menjadi bagian dari sekolah. Guru hendaknya memandang pekerjaannya tidak hanya menjadi sarana mencari penghasilan, akan tetapi guru harus menjadikan sekolah sebagai rumah kedua yang berfungsi sebagai penyalur ilmu kepada para siswa sehingga keterikatan emosional antara guru dan sekolah terjalin lebih erat.
3. Variabel Y (kinerja guru) dalam penelitian ini menunjukkan berada pada kategori cukup tinggi, dengan indikator terendahnya adalah indikator ketetapan kerja. Guru sebaiknya bisa lebih interaktif dalam pemberian materi ajar yang baik dan sesuai, sebaiknya dalam proses pembelajaran sebagai pendidik harus bisa memahami

karakteristik peserta didik dan cara berkomunikasi yang baik sehingga isi informasi tersampaikan dengan jelas.

4. Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih mendalam mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja guru, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan sampel yang lebih luas. Selain itu peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan mengubah Variabel X_1 , X_2 atau Variabel Y dalam penelitian yang sesuai dengan teori, sehingga pembahasan mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja guru akan menjadi lebih luas lagi.