

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis data penelitian sebagaimana yang disajikan pada Bab IV, dapat diambil kesimpulan, implikasi dan rekomendasi sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja sebesar $r = 0,1707$. Determinasi kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah $r^2 = 2,91\%$. Sedangkan perubahan kepuasan kerja atas perubahan kompensasi adalah positif dengan indeks perubahan: $87,59 + 0,17X$. Ini berarti terjadi perubahan nilai kepuasan kerja sebesar $87,59 + 0,17$ kompensasi. Nilai $87,59$ merupakan angka konstan. Nilai $0,17$ menunjukkan: 1) arah regresi (arah positif = pertambahan) dan 2) perubahan rata-rata nilai kepuasan kerja adalah $0,17$ setiap kali perubahan atas kompensasi sebesar satu unit.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja sebesar $r = 0,1661$. Determinasi kompensasi terhadap kinerja adalah $r^2 = 2,76\%$. Sedangkan perubahan kepuasan kerja atas perubahan kompensasi adalah positif dengan indeks perubahan: $\hat{Y} = 130,33 + 0,21X$. Ini berarti terjadi perubahan nilai kinerja sebesar $130,33 + 0,21$ kompensasi. Nilai $130,33$ merupakan angka konstan. Nilai $0,21$ menunjukkan: 1) arah regresi (arah positif = pertambahan) dan 2) perubahan rata-rata nilai kinerja adalah $0,21$ setiap kali perubahan atas kompensasi sebesar satu unit.

3. Meskipun terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja dan antara kompensasi dengan kinerja, namun koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja adalah kecil ($r = - 0,0138$). Setelah dilakukan uji signifikansi, nilai hubungan tersebut tidak signifikan. Dengan kata lain, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja sebesar $R = 0,1715$. Determinasi kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja adalah $R^2 = 2,94\%$. Sedangkan perubahan kinerja atas perubahan kompensasi dan kepuasan kerja adalah positif dengan indeks perubahan: $\hat{Y} = 135,13 + 0,22 X_1 - 0,05 X_2$

B. Implikasi

1. Pemberian kompensasi dan tingkat kepuasan kerja tidak selalu berbanding lurus dengan tingkat kinerja guru. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa meskipun tingkat kompensasi dan kepuasan kerja dalam kategori sedang, namun kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Indragiri Hulu dalam kategori tinggi.
2. Indeks determinasi kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 2,96% menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru.



C. Rekomendasi.

1. Penelitian ini menemukan bahwa (a) tingkat kompensasi dan kepuasan kerja guru SD Negeri di Kabupaten Indragiri Hulu dalam kategori sedang sedangkan kinerja mereka dalam kategori tinggi. (b) Meskipun terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja, namun pengaruhnya relatif kecil (2,94%).
2. Kondisi yang diharapkan adalah bahwa (a) kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru berada dalam kategori tinggi (b) bahwa peningkatan dalam pengelolaan kompensasi dan kepuasan kerja guru akan berdampak kepada peningkatan kinerja guru bagi peningkatan mutu pendidikan.
3. Berdasarkan temuan penelitian serta kondisi ideal yang diharapkan, dengan ini direkomendasikan: (a) hendaknya pengambil kebijakan dalam pengelolaan tenaga guru khususnya di Kabupaten Indragiri Hulu dapat terus memperbaiki tingkat kompensasi guru SD Negeri di daerah ini. (b) Agar dapat dilakukan penelitian lebih lanjut bagaimana pengaruh berbagai faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru, khususnya guru SD Negeri di Kabupaten Indragiri Hulu, yang mana faktor-faktor tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.



