

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pengaruh langsung yakni mengukur besaran kontribusi langsung variabel independen terhadap kinerja guru tanpa adanya variabel motivasi kerja sebagai mediasi. Sedangkan pengaruh tidak langsung bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap kinerja guru dengan adanya mediator atau melalui variabel mediasi (motivasi kerja). Berdasarkan hasil analisis dan temuan fakta yang diperoleh dari lapangan, maka dibawah ini dapat dipaparkan poin – poin kesimpulan mengenai hasil dari pengolahan data penelitian yakni sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada hubungan variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja. Hasil ini membuktikan bahwa apabila tingkat disiplin kerja pada guru tinggi, maka hasil yang diperoleh motivasi kerja juga tinggi, begitupula sebaliknya apabila disiplin kerja pada guru rendah, maka hasil yang diperoleh motivasi kerja juga rendah.
2. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada hubungan variabel kompensasi finansial dan variabel motivasi kerja. Hasil ini membuktikan bahwa apabila tingkat kompensasi finansial yang diperoleh guru tinggi, maka tingkat motivasi kerja yang dimiliki juga tinggi, begitupula

sebaliknya apabila kompensasi finansial yang diperoleh guru rendah, maka tingkat motivasi kerja yang dimiliki juga rendah.

3. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada hubungan variabel disiplin kerja dan variabel kinerja guru. Hasil ini membuktikan bahwa apabila tingkat disiplin kerja pada guru tinggi, maka penilaian kinerja pada seorang guru juga tinggi, begitupula sebaliknya apabila disiplin kerja pada guru rendah, maka penilaian kinerja pada seorang guru juga rendah.
4. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada hubungan variabel kompensasi finansial dan variabel kinerja guru. Hasil ini membuktikan bahwa apabila tingkat kompensasi finansial yang diperoleh guru tinggi, maka penilaian kinerja pada seorang guru juga tinggi, begitupula sebaliknya apabila kompensasi finansial yang diperoleh guru rendah, maka penilaian kinerja pada seorang guru juga rendah.
5. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada hubungan variabel motivasi kerja dan variabel kinerja guru. Hasil ini membuktikan bahwa apabila tingkat motivasi kerja pada guru tinggi, maka penilaian kinerja pada seorang guru juga tinggi, begitupula sebaliknya apabila tingkat motivasi kerja pada guru rendah, maka penilaian kinerja pada seorang guru juga rendah.
6. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada hubungan variabel disiplin kerja melalui variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi kerja secara signifikan dapat menjadi variabel mediasi antara disiplin kerja dan kinerja guru.

7. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada hubungan variabel kompensasi finansial melalui variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi kerja secara signifikan dapat menjadi variabel mediasi antara kompensasi finansial dan kinerja guru.

B. Implikasi

Merujuk pada kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka berikut ini implikasi – implikasi yang ada berkaitan dengan hasil penelitian, antara lain:

1. Berdasarkan fakta yang diperoleh dari data hasil penelitian, didapatkan kontribusi disiplin kerja terhadap motivasi kerja cukup tinggi. Adapun diketahui bahwa tingkat disiplin kerja tertinggi berada pada sub-indikator peraturan cara berpakaian dan ketepatan waktu, hal ini dapat dipertahankan dengan regulasi yang jelas dan tegas dalam hal waktu bekerja dan seragam yang perlu digunakan.
2. Berdasarkan fakta yang diperoleh dari data hasil penelitian, didapatkan kontribusi kompensasi finansial terhadap motivasi kerja tidak besar namun signifikan. Adapun skor terendah berada pada sub-indikator insentif. Hal ini mengimplikasikan bahwa guru termotivasi untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya bukan semata – mata karena timbal balik finansial yang didapatkan saja.
3. Berdasarkan fakta yang diperoleh dari data hasil penelitian, diketahui bahwa hubungan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara langsung cukup rendah. Hal ini dibuktikan dengan skor item terendah berada pada

sub-indikator kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang serta sub-indikator tingkah laku dalam bekerja, hal ini mengimplikasikan bahwa beberapa guru memang berasal dari ilmu murni dan terdapat guru yang belum teliti dan cermat dalam mengerjakan tugasnya sehingga kerap kali terjadi kesalahan.

4. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, diketahui bahwa hubungan kompensasi finansial terhadap kinerja guru secara langsung cukup tinggi. Adapun tingkat kompensasi finansial tertinggi berada pada kelas menengah dengan interval 91 – 97 dan distribusi terendah pada kelas tertinggi yakni dengan interval 119 – 125. Hal ini mengimplikasikan bahwa sebagian besar guru mendapatkan kompensasi tingkat menengah dan tingkat rendah.
5. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, diketahui bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru cukup besar. Adapun tingkat motivasi kerja tertinggi berada pada sub-indikator senang dalam pekerjaan, hal ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan dengan pemberian pujian dan penghargaan apabila guru berhasil melaksanakan tugasnya serta memberikan fasilitas yang layak dan mendukung.
6. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, diketahui bahwa hubungan disiplin kerja secara tidak langsung terhadap kinerja justru lebih tinggi dibandingkan dengan hubungan secara langsungnya. Hal ini dibuktikan dengan kontribusi disiplin kerja secara tidak langsung sebesar 21,5 % sedangkan secara langsung hanya 19%. Hal ini mengimplikasikan

bahwa peningkatan kinerja guru akibat disiplin kerja juga dapat dilaksanakan dengan mempertimbangkan faktor – faktor pada motivasi kerja.

7. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, diketahui bahwa hubungan kompensasi finansial secara tidak langsung terhadap kinerja memang lebih rendah dibandingkan dengan hubungan secara langsungnya. Hal ini dibuktikan dengan kontribusi kompensasi finansial secara tidak langsung sebesar 13,4 % sedangkan secara langsung hanya 36,5%. Walau demikian, hubungan yang signifikan mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja guru akibat kompensasi finansial juga dapat dilaksanakan dengan mempertimbangkan faktor – faktor pada motivasi kerja.

C. Rekomendasi

Merujuk pada kesimpulan yang telah dipaparkan maka berikut ini beberapa rekomendasi berkaitan dengan hasil penelitian, antara lain:

1. Diharapkan seluruh komponen berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja melalui peningkatan disiplin kerja. Peningkatan disiplin kerja yang berkaitan dengan kesesuaian pekerjaan, dapat dilakukan dengan memperhatikan latar belakang guru sebagai kualifikasi menjadi tenaga pendidik serta menempatkan guru sesuai dengan minat, kemampuan, serta keahliannya. Sehingga dengan hal ini, tidak didapati guru mengajar di mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakangnya.

2. Peningkatan motivasi kerja melalui kompensasi dapat dilakukan dengan memberikan selisih kompensasi yang cukup besar antar tiap golongan. Hal ini akan membuat guru termotivasi untuk terus meningkatkan angka kredit kerjanya.
3. Peningkatan kinerja guru melalui disiplin kerja dapat dilakukan sekolah dengan peningkatan pengawasan dan evaluasi yang tepat untuk membantu guru lebih cermat dan teliti dalam mengerjakan setiap tugas tanggung jawabnya.
4. Peningkatan kinerja guru melalui kompensasi finansial dapat dilakukan dengan meningkatkan presentase kontribusi nilai akhir PKG terhadap penentuan kompensasi finansial yang diterima guru. Hal ini akan membantu guru untuk konsisten dan giat meningkatkan penilaian kerjanya.
5. Diharapkan sekolah juga dapat berupaya untuk meningkatkan kinerja guru serta meningkatkan motivasi kerja guru. Misalnya melalui pemberian penghargaan atau *reward* lainnya serta pemberian fasilitas yang mendukung contohnya dengan pemberian ruang kerja guru yang nyaman dan menciptakan suasana kerja yang kondusif agar guru termotivasi untuk meningkatkan kerjanya.
6. Diharapkan guru juga dapat berupaya meningkatkan disiplin kerja serta meningkatkan kerjanya melalui motivasi kerja. Guru merupakan figur serta contoh teladan bagi siswa maka guru diharapkan dapat mengerjakan setiap tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih teliti, cermat, dan

berhati – hati agar tidak terjadi kesalahan. Untuk meminimalisasi terjadinya kesalahan, guru dapat mencari regulasi terkait atau berdiskusi dengan kepala sekolah serta rekan sesama tenaga pendidik apabila kurang memahami tugas dan tanggung jawab yang perlu dikerjakan.

7. Peningkatan kinerja guru melalui meningkatnya motivasi kerja dan kompensasi finansial dapat dilakukan dengan memperhatikan aspek – aspek yang mempengaruhi motivasi kerja misalnya dengan pemberian bonus atau *reward* finansial terhadap guru terbaik atau guru yang berhasil melaksanakan tugasnya dengan memuaskan.

