

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja guru SMPN di Kecamatan Kebayoran Baru Jakarta Selatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara Kompensasi dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru Jakarta Selatan, diperoleh nilai r sebesar 0.55218. Dan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t menghasilkan t_{hitung} sebesar 5.421. Untuk uji satu pihak dengan $dk = 67$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dari daftar signifikansi diperoleh $t_{0,95}$ adalah sebesar 1.670. Hal ini menyatakan bahwa bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . atau $5.421 > 1.670$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan sebelumnya, diterima.

Adapun kontribusi yang diberikan kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 30.49%. Dari angka kontribusi tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

B. Implikasi

Dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru Jakarta Selatan, implikasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah kompensasi sangat berkontribusi terhadap kinerja guru di sekolah, karena guru yang telah menerima kompensasi yang tinggi dan sesuai, maka kinerja mereka akan ikut meningkat.

Kompensasi adalah suatu imbalan yang diterima pegawai sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah dikerjakan untuk organisasi. Pemberian kompensasi yang sesuai dan memadai akan memberikan dampak yang positif untuk sikap dan perilaku guru dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja guru. Guru juga akan bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi apabila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang sesuai, motivasi kerja pun akan melemah dan akan berdampak pula pada penurunan kinerja yang salah satunya seperti lepas dari tanggung jawab sebagai seorang pendidik maupun pegawai sekolah dan tidak bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya.

Maka dari itu, kompensasi merupakan salah satu hal penting dalam usaha peningkatan kinerja guru. Sekolah maupun instansi lainnya yang terkait perlu memberikan perhatian mengenai pemberian kompensasi karena hal itu turut pula memberikan dampak pada alur dan pencapaian

tujuan organisasi. Apabila pegawai merasa telah diberikan kompensasi yang memadai, maka ia akan memiliki kepuasan dan motivasi tinggi, yang selanjutnya akan menunjukkan peningkatan kinerja di dalam organisasi.

Oleh karena itu dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja guru atau dengan kata lain adanya hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja guru.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sekolah hendaknya memberikan perhatian atas apa yang dirasakan oleh setiap guru tentang kompensasi yang diterima dan memberikan apresiasi kepada guru maupun pegawai sekolah yang selama ini turut membangun citra serta memberikan pelayanan terhadap sekolah dengan baik. Selain itu memotivasi dan mengarahkan kinerja yang harus dimiliki seorang guru. Sehingga diharapkan kompensasi yang memadai akan menciptakan kinerja guru yang baik.
2. Guru hendaknya meningkatkan kinerjanya dengan bertanggung jawab penuh akan tugasnya serta meningkatkan motivasi dalam mengajar

di dalam lingkungan sekolah agar tercapainya tujuan sekolah sesuai dengan apa yang diharapkan.

3. Peneliti lain, diharapkan dapat meneliti lebih lanjut untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini, sehingga dapat memberi manfaat yang lebih bagi perkembangan dunia pendidikan di Indonesia.