

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Insentif Keuangan Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut:

5.1 Simpulan

1. Insentif Keuangan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t yang menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2.910 > 2,000$) dengan nilai signifikan lebih kecil dan standar error yaitu ($0,005 < 0,05$), nilai β_1 sebesar 0,097 artinya Insentif Keuangan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t yang menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($1.308 > 2,000$) dengan nilai signifikan lebih besar dan standar error yaitu ($0,196 > 0,05$), nilai β_2 sebesar 0,136 artinya Komitmen Organisasi (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).
3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, hal ini berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t yang menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6.002 > 2,000$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari standar error yaitu ($0,001 < 0,05$), nilai β_3 sebesar 0,354 artinya Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).
4. Secara simultan Insentif Keuangan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SDN Padurenan III&V Kota Bekasi., hal ini berdasarkan hasil hipotesis yaitu uji F (simultan) yang menghasilkan nilai f hitung ($7.165 > 2.76$)

dengan nilai signifikan lebih kecil dari standar error yaitu ($0,001 < 0,05$). Artinya Insentif Keuangan (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

5.2 Saran

Penulis memberikan saran dengan harapan dapat bermanfaat dan berguna bagi pihak yang berkepentingan. adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya penelitian yang lebih mendalam untuk memperluas pemahaman tentang hubungan antara insentif keuangan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Dalam penelitian tersebut, perlu dilakukan studi eksperimental, studi longitudinal, atau penelitian kualitatif yang mendalam untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif. Selain itu, faktor-faktor kontekstual, pengembangan model atau kerangka konseptual yang jelas.
2. Perlu adanya studi mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan Komitmen Organisasi guru, seperti kesempatan pengembangan karir dan fleksibilitas kerja. Implementasi pendekatan yang berbasis bukti dalam pengembangan kebijakan pendidikan juga diperlukan untuk memastikan kebijakan yang diadopsi efektif dan relevan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.
3. Pada Variabel Kepuasan Kerja Di SDN Padurenan III & SDN Padurenan V rata-rata jawaban responden tertinggi pada indikator supervise dengan skor rata-rata sebesar 3,83, di bandingkan indicator pekerjaan itu sendiri dengan skor rata-rata 3,57. Dalam hal ini, Sekolah fokus kepada peningkatan kepuasan kerja dan besaran pengaruhnya lebih besar dibandingkan komitmen organisasi.