

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. SIMPULAN**

Kesimpulan untuk penelitian “ Pengaruh Tunjangan Profesi , Kepuasan Kerja dan Aktivitas di Luar Kerja Rethadap Kinerja Guru “ Yaitu :

1. Pengaruh tunjangan perofesi terhadap kinerja guru : berdasarkan hasil analisis, tunjangan profesi berpengaruh positif dan signirikan terhadap kinerja guru di MTs Ath-Thohiriyah Tasikmalaya. Artinya, semakin tinggi tunjangan profesi yang diterima oleh guru, maka semakin baik kinerja yang ditunjukan oleh guru tersebut. Tunjangan profesi memberikan insentif yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, yang berujung pada peningkatan kualitas kerja guru.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru : kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru.guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi lingkungan kerja, pengakuan dan penghargaan, cenderung menunjukan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja meningkatkan motivasi internal dan komitmen guru terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak pada peningkatan kualitas kinerja dikelas.
3. Pengaruh aktinitas diluar kerja terhadap kinerja guru : aktivitas diluar kerja memiliki pemgaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru.  
Aktivitas

4. ini mencakup kegiatan yang dilakukan oleh guru diluar jam kerja yang dapat memperkaya pengalaman pribadi, keterampilan atau relasi sosial mereka. Aktivitas diluar kerja dapat meningkatkan kesejahteraan pribadi dan mengurangi stres, yang pada gilirannya meningkatkan kerja guru di lingkungan kerja.
5. Pengaruh tunjangan profesi, kepuasan kerja dan aktivitas diluar kerja terhadap kinerja guru : secara keseluruhan , tunjangan profesi, kepuasan kerja, dan aktivitas diluar kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MTs Ath-Thohiriyah Tasikmalaya. Ketiga faktor ini saling berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru. Tunjangan profesi memberikan motivasi finansial, kepuasan kerja meningkatkan komitmen dan semangat kerja, sedangkan aktivitas diluar kerja berperan dalam memperbaiki kesejahteraan pribadi dan mengurangi stres, yang mendukung peningkatan kinerja guru. Ketiganya bekerja bersama-sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif bagi guru, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswa.

### **Implikasi Teoritik**

1. Implikasi terhadap teori motivasi dan kinerja

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap teori-teori motivasi yang menghubungkan faktor-faktor eksternal seperti tunjangan profesi dan internal seperti kepuasan kerja dengan kinerja individu. Teori motivasi Herzberg ( teori dua faktor) dan Maslow (hierarki kebutuhan) dapat

lebih diperkuat dengan temuan ini. Tunjangan profesi dapat dipandang sebagai faktor pemenuh kebutuhan dasar ( dalam hirarki Maslow), sedangkan kepuasan kerja mencerminkan faktor motivasi yang mendorong peningkatan kualitas kerja. Aktivitas diluar kerja, sebagai elemen tambahan, memperkaya teori tentang keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) yang berperan dalam motivasi dan kinerja.

2. Implikasi terhadap teori kinerja guru : penelitian ini memperkuat pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian sebelumnya mungkin lebih fokus pada aspek kognitif atau pedagogis, sementara studi ini menambahkan variabel-variabel eksternal seperti tunjangan fungsional dan aktivitas diluar kerja sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian, teori-teori yang berkaitan dengan kinerja profesional dalam pendidikan perlu memperhitungkan tidak hanya faktor internal, tetapi juga aspek sosial-ekonomi dan kesejahteraan pribadi guru dalam penilaian kinerja.
3. Implikasi terhadap teori kepuasan kerja : berdasarkan temuan ini, teori kepuasan kerja seperti teori Herzberg, Vroom atau Locke, mendapatkan dukungan lebih lanjut terkait hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi internal ditempat kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh insentif dan kegiatan yang mendukung kesejahteraan pribadi di luar pekerjaan. Penelitian ini dapat memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru secara lebih holistik.

4. Implikasi terhadap teori pengembangan profesional guru : penelitian ini menyarankan bahwa kegiatan yang dilakukan diluar pekerjaan berperan penting dalam pengembangan profesional guru. Aktivitas ini mungkin mencakup pelatihan atau pengembangan pribadi yang tidak langsung terkait dengan pekerjaan utama tetapi memperkaya keterampilan sosial dan psikologis guru. Teori pengembangan profesional dalam konteks pendidikan, terutama yang berbasis pada kesejahteraan dan keseimbangan hidup, bisa mendapat pemahaman yang lebih luas berdasarkan temuan ini.
5. Implikasi terhadap teori Work-Life Balance : aktivitas diluar kerja sebagai faktor yang mendukung kinerja guru menambah pemahaman dalam teori Work-Life Balance, yang menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja individu. Guru yang memiliki keseimbangan yang lebih cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka disekolah.

### **Kesimpulan teoretik**

Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa faktor-faktor seperti tunjangan profesi, kepuasan kerja dan aktivitas di luar kerja, berperan penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Teori – teori motivasi, kinerja, kepuasan kerja, dan work-life balance perlu mengakomodasi aspek-aspek eksternal dan kesejahteraan kinerja profesional dalam konteks pendidikan.

### **Implikasi Praktik**

1. Pengelolaan tunjangan profesi : temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan profesi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, manajemen pendidikan, terutama di tingkat sekolah dan instansi pendidikan, harus mempertimbangkan peningkatan tunjangan profesi sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja guru. Peningkatan tunjangan tidak hanya berdampak pada kesejahteraan finansial guru tetapi juga dapat memotivasi mereka untuk lebih komitmen dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berpengaruh pada kualitas pengajaran dikelas.

Implikasi praktik :

- Sekolah dan pemerintah perlu memberikan perhatian lebih pada kebijakan pemberian tunjangan profesi yang layak dan merata.
  - Instansi pendidikan dapat mengadakan program evaluasi berkala untuk memastikan tunjangan profesi benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan motivasi guru.
2. Peningkatan kepuasan kerja guru : kepuasan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan kinerja guru yang lebih baik. Oleh karena itu, kepala sekolah dan pengelola pendidikan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan guru. Aspek-aspek seperti pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan diri, dan pemberian umpan balik yang konstruktif sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.

Implikasi praktik :

- Kepala sekolah harus secara aktif mendengarkan keluhan atau masukan dari guru untuk memperbaiki aspek-aspek lingkungan kerja.

- Pengembangan profesional melalui pelatihan dan workshop yang relevan dengan kebutuhan guru juga dapat meningkatkan rasa kepuasan mereka terhadap pekerjaan.
  - Manajemen penghargaan yang lebih terstruktur, seperti penghargaan atas pencapaian akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru.
3. Dukungan terhadap aktivitas di luar kerja : aktivitas diluar kerja berperan penting dalam mendukung kesejahteraan pribadi guru. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk mendorong guru untuk mengikuti kegiatan yang dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja mereka, seperti kegiatan olahraga, pelatihan pribadi, atau kegiatan sosial. Guru yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih bahagia dan produktif dalam pekerjaan mereka.

#### Implikasi Praktik :

- Sekolah dan instansi pendidikan bisa menyediakan fasilitas atau mendukung kegiatan yang mendorong keseimbangan kehidupan kerja, seperti program rekreasi atau penyuluhan tentang kesejahteraan pribadi.
  - Kebijakan fleksibilitas waktu kerja dapat diberlakukan, memberi ruang bagi guru yang terlibat dalam kegiatan pribadi yang mendukung pengembangan mereka.
  - Program kesejahteraan yang cukup aspek fisik dan mental seperti olahraga, mediasi atau konseling, dapat diterapkan untuk mendukung kesehatan guru secara keseluruhan.
4. Integrasi tunjangan profesi, kepuasan kerja, dan aktivitas diluar kerja dalam

strategi peningkatan kinerja guru : sekolah harus mengadopsi pendekatan holistik dalam pengelolaan kinerja guru. Ini berarti tidak hanya fokus pada insentif finansial ( tunjangan profesi) tetapi juga memperhatikan faktor-faktor kesejahteraan emosional dan sosial guru, seperti kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Pengelolaan yang baik dari ketiga faktor ini akan menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Implikasi praktik :

- Pengelola pendidikan harus merancang kebijakan yang menyatukan ketiga faktor ini dalam rencana pengembangan kinerja guru.
- Sekolah dan lembaga pendidikan bisa melakukan survai dan evaluasi secara rutin untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja, kesejahteraan, dan kebutuhan guru.
- Perencanaan dan evaluasi berbasis data yang memperhitungkan ketiga faktor (tunjangan profesi, kepuasan kerja, aktivitas diluar kerja untuk memastikan bahwa semua faktor tersebut berkontribusi secara maksimal terhadap kinerja guru.

**Kesimpulan praktik :**

Untuk meningkatkan kinerja guru, penting bagi manajemen sekolah dan instansi pendidikan untuk tidak hanya fokus pada aspek finansila seperti tunjangan profesi, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan keseimbangan hidup kerja.

Pendekatan yang holistik akan menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan guru dan meningkatkan kualitas pengajaran yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap hasil belajar siswa.

### **Keterbatasan penelitian**

1. Keterbatasan pada sampel penelitian : penelitian ini hanya dilakukan di MTs Ath-Thohiriyah Tasikmalaya Jawa Barat sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya representatif untuk seluruh guru di Indonesia. Variabel yang memenuhi kinerja guru bisa berbeda di setiap daerah, terutama dalam konteks pendidikan yang sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor lokal dan budaya. Penelitian dengan sampel yang lebih luas, termasuk sekolah di daerah lain dengan karakteristik yang berbeda, mungkin menghasilkan temuan yang lebih umum dan dapat digeneralisasi.
2. Metode pengumpulan data yang terbatas : penelitian ini mengandalkan survey yang diisi oleh guru-guru di sekolah yang menjadi objek penelitian. Meskipun instrumen yang sudah digunakan sudah valid dan reliabel, data yang dikumpulkan bergantung pada persepsi subjek responden. Hal ini bisa menimbulkan bias, terutama jika guru merasa tidak nyaman memberikan jawaban yang jujur mengenai tunjangan profesi, kepuasan kerja atau aktivitas di luar pekerjaan mereka.
3. Pengukuran variabel yang terbatas : beberapa variabel seperti aktivitas di luar kerja dan kesejahteraan pribadi mungkin tidak sepenuhnya dapat diukur dengan instrumen kuantitatif. Faktor-faktor ini bersifat multidimensional dan



bisa dipengaruhi oleh banyak aspek lain yang tercakup dalam penelitian seperti kondisi keluarga, faktor sosial atau faktor aspek psikologis lainnya. Dengan demikian ada yang kemungkinan bahwa penelitian ini belum sepenuhnya menangkap semua faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

4. Penggunaan instrumen yang tertutup : instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbasis skala likert dengan pilihan jawaban yang terbatas. Meskipun ini memungkinkan analisis statistik yang jelas, tetapi tidak memberikan ruang bagi responden untuk mengemukakan pandangan atau pengalaman mereka secara lebih bebas dan mendalam. Hal ini dapat membatasi pemahaman lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, terutama yang berkaitan dengan dinamika sosial atau emosional yang mungkin mempengaruhi persepsi mereka.
5. Faktor yang tidak diteliti. : penelitian ini berfokus pada tiga variabel utama yaitu tunjangan profesi, kepuasan kerja dan aktivitas diluar kerja. Namun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti pengaruh manajemen sekolah, kurikulum yang diterapkan atau dukungan rekan kerja, tidak diperhitungkan secara mendalam. Kedepannya penelitian lebih lanjut dapat mencakup faktor-faktor ini untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang apa yang mempengaruhi kinerja guru.
6. Asumsi kuasalitas : penelitian ini menggunakan desain cross-sectional, yang hanya mengamati hubungan antara variabel pada satu titik waktu. Dengan demikian, meskipun hubungan antar variabel menyebabkan perubahan pada

variabel lainnya. Penelitian dengan desain longotudinal akan lebih tepat untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel.

7. Keterbatasan waktu dan sumber daya : pene;itian ini dilakukan dalam jangka waktu yang terbatas dan hanya pada satu sekolah. Faktor-faktor eksternal seperti selama penelitian juga tidak dapat dikontrol. Waktu yang terbatas membuat peneliti hanya dapat fokus pada sejumlah variabel yang telah dipilih, sementara variabel lain yang mungkin relevan tidak dapat diteliti lebih lanjut.

### **Kesimpulan keterbatasan**

Pendekatan ini memiliki beberapa keterbatasan, terutama terkait dengan ukuran sampel pendekatan pengukuran yang terbatas, serta penggunaan desain cross-sectional yang hanya memberikan gambaran hubungan antar variabel satu titik waktu. Penelitian lebih lanjut dengan desain longitudinal, pengukuran yang lebih komperhensif, serta sampel yang lebih luas akan memberikan hasil yang lebih akurat dan dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih besar..

### **B. SARAN**

- Tunjangan profesi : pihak manajemen sekolah diharapkan mempertimbangkan peningkatan tunjangan profesi sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas kinerja guru.
- Kepuasan kerja : meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, memberikan penghargaan kepada guru atas kinerja mereka, serta memastikan adanya kesempatan untuk pengembangan profesional.

- Aktivitas diluar kerja : menyediakan waktu dan ruang untuk melakukan aktivitas diluar pekerjaan yang dapat mendukung kesejahteraan pribadi mereka, ehingga mereka bisa membawa energi positif kedalam pekerjaan mereka

