

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dan saran sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan dan hasil analisis deskriptif penelitian, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kesimpulan Deskripsi Data Penelitian

- a. Pada variabel penghargaan kerja, nilai mean sebesar 29,80 rentang nilai 3 pada skala likert sehingga masuk dalam kategori sedang. Hal itu dapat diartikan bahwa gaji tetap, Insentif, bonus, penghargaan karyawan berprestasi, pujian, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sudah baik dalam mempengaruhi penghargaan kerja. Nilai R Square sebesar 0,624 yang berarti variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 62,4%. Hal ini berarti variabel independen meliputi penghargaan kerja sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b. Pada variabel jaminan kerja, nilai mean sebesar 20,15 rentang nilai 2 pada skala likert sehingga masuk dalam kategori sedang. Hal itu dapat diartikan bahwa pelatihan/pengembangan, tunjangan, asuransi, dan jaminan kematian sudah cukup baik dalam mempengaruhi jaminan kerja. Nilai R Square sebesar 0,847 yang berarti variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 84,7%. Hal ini berarti variabel independen meliputi jaminan kerja sebesar 84,7% sedangkan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel jaminan kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap variabel loyalitas kerja.
- c. Pada variabel loyalitas kerja, nilai mean sebesar 66,14 rentang nilai 4 dimana nilai tersebut melebihi dari rentang skala likert sehingga masuk dalam kategori tinggi. Hal itu dapat diartikan bahwa disiplin, sosial, pekerjaan, taat pada peraturan, tanggung jawab, pengabdian, dan kesukaan terhadap pekerjaan sangat baik dalam mempengaruhi loyalitas kerja. Nilai R Square sebesar 0,989 yang berarti variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 98,9%. Hal ini berarti variabel-

variabel independen meliputi Penghargaan Kerja dan Jaminan Kerja sebesar 86,0% sedangkan sisanya sebesar 1,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen meliputi penghargaan kerja dan jaminan kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap variabel dependen yaitu loyalitas kerja.

2. Kesimpulan Uji Regresi Linier Berganda

- a. Penghargaan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 1,876 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,028 maka hal ini dapat diinterpretasikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,876 > 1,028$). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Penghargaan Kerja memiliki pengaruh positif dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,001 sedangkan nilai profitabilitas 0,05 maka variabel Penghargaan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik.
- b. Jaminan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik. Hasil analisis uji t untuk variabel Jaminan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,347 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,028 maka hal ini dapat diinterpretasikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,347 > 1,028$). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Jaminan Kerja memiliki pengaruh positif dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,003 sedangkan nilai profitabilitas 0,05 maka variabel Jaminan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik.
- c. Ada pengaruh signifikan antara Penghargaan Kerja dan Jaminan Kerja secara bersama-sama terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig $0,001 < 0,005$, maka variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan dan nilai $F_{hitung} 17,057 > F_{tabel} 2,26$, berarti variabel independen terdapat pengaruh positif terhadap variabel dependen.

B. Saran

Setelah diperoleh hasil capaian penelitian di atas, semoga memberikan kontribusi kepada berbagai pihak, sehingga disarankan:

1. Untuk kepala SMK Negeri 3 Metro. Agar Loyalitas Tenaga Pendidik dapat meningkat maka dapat dilakukan beberapa hal sebagai berikut:
 - a. Kepala sekolah harus mampu menyusun dan melaksanakan program pembinaan untuk guru secara berkelanjutan, dimana Loyalitas Tenaga

Pendidik merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam melaksanakan proses pembelajaran;

- b. Kepala sekolah harus mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi kepada seluruh warga sekolah. Hal ini menjadi salah satu hal penting dalam mencapai target dan tujuan sekolah yang sudah direncanakan.
2. Kepada seluruh guru SMK Negeri 3 Metro. Guru merupakan pendidik, pembimbing, dan sebagai suri tauladan bagi peserta didik. Untuk itu diharapkan guru mampu menjaga kredibilitasnya sebagai guru, mampu menjadi teladan dalam setiap perilakunya, dapat menunjukkan kualitas kerjanya, mampu menjadi motivator bagi peserta didik. Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dalam setiap proses pembelajaran, semangat dalam bekerja, memiliki perasaan yang senang dalam bekerja, memiliki motivasi untuk berprestasi. Perilaku-perilaku tersebut harus diwujudkan di lingkungan sekolah.