

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini mengangkat permasalahan manajemen kompensasi, profesionalisme tenaga kependidikan, dan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Negeri Kota Cilegon. Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian yang sudah dipaparkan di atas, terdapat masalah manajemen kompensasi yang erat kaitannya dengan profesionalisme tenaga kependidikan, dan kinerja tenaga kependidikan Madrasah Negeri Kota Cilegon.

Penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan manajemen kompensasi dengan profesionalisme tenaga kependidikan Madrasah Negeri Kota Cilegon. Dari hasil penelitian di atas, dapat diketahui variabel manajemen kompensasi berhubungan terhadap profesionalisme tenaga kependidikan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi manajemen kompensasi dengan profesionalisme tenaga kependidikan sebesar 0,00 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Dapat dilihat dari nilai korelasi r hitung $0,812 > r$ tabel $0,281$ dan dapat juga dilihat dari nilai

$t_{hitung} 11,761 > t_{tabel} 1,677$ maka dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak;

2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan manajemen kompensasi dengan kinerja tenaga kependidikan Madrasah Negeri Kota Cilegon. Dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel manajemen kompensasi berhubungan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi manajemen kompensasi dengan profesionalisme tenaga kependidikan sebesar 0,00 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Dapat dilihat dari nilai korelasi $r_{hitung} 0,812 > r_{tabel} 0,281$ dan dapat juga dilihat dari nilai $t_{hitung} 11,761 > t_{tabel} 1,677$ maka dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak, dan;
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan profesionalisme tenaga kependidikan dengan kinerja tenaga kependidikan Madrasah Negeri Kota Cilegon. Dari hasil penelitian di atas, dapat diketahui variabel profesionalisme tenaga kependidikan berhubungan terhadap kinerja tenaga kependidikan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi profesionalisme tenaga kependidikan dengan kinerja tenaga kependidikan sebesar 0,00 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Dapat dilihat dari nilai korelasi $r_{hitung} 0,812 > r_{tabel} 0,281$ dan dapat juga dilihat dari nilai

$t_{hitung} 9,546 > t_{tabel} 1,677$ maka dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak.

B. Implikasi

1. Manajemen kompensasi dengan profesionalisme tenaga kependidikan di Madrasah Negeri Kota Cilegon memiliki implikasi terhadap penarikan tenaga kependidikan yang berkualitas baik dari dalam atau luar Madrasah. Upaya peningkatan kualitas dan pemberdayaan tenaga kependidikan di Madrasah Negeri akan berjalan dengan baik apabila ditopang oleh manajemen kompensasi yang baik yang dilaksanakan oleh masing-masing madrasah;

Dalam upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan Non-PNS di Madrasah Negeri Kota Cilegon untuk dapat menguasai TIK agar diberikan kesempatan mengikuti pelatihan atau bimbingan teknis lainnya sehingga semua tenaga kependidikan baik itu staf tata usaha, pustakawan, tenaga kebersihan, penjaga sekolah dapat menguasai atau mengetahui kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan TIK;

2. Manajemen kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja tenaga kependidikan, maka manajemen kompensasi yang kuat akan berimplikasi pada membaiknya kinerja

tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan dalam melakukan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan yang besar sehingga kegiatan yang dilaksanakan oleh Madrasah Negeri menjadi efektif dan efisien, dan;

3. Profesionalisme tenaga kependidikan dengan kinerja tenaga kependidikan Madrasah Negeri Kota Cilegon akan berimplikasi pada tenaga kependidikan. Hal ini dapat dilihat oleh kuat atau lemahnya tenaga kependidikan dalam mencapai kinerja yang telah ditentukan, tenaga kependidikan juga harus memahami dan berpartisipasi dalam keseluruhan tujuan yang ingin dicapai oleh Madrasah.

Profesionalisme tenaga kependidikan akan meningkat jika didorong oleh peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kependidikan Madrasah Negeri Kota Cilegon dan meningkatkan kualitas serta kualitas diri masing-masing individu tenaga kependidikan Non-PNS.

C. Saran

1. Bagi Madrasah Negeri Kota Cilegon perlu adanya manajemen kompensasi yang efektif sehingga tenaga kependidikan dapat menerima kompensasi secara adil yang dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerjanya;

2. Bagi tenaga kependidikan Non-PNS pada Madrasah Kota Cilegon, untuk meningkatkan profesionalismenya dengan cara terus belajar walaupun tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga kebersihan atau penjaga malam terutama dalam menggunakan data informasi yang menggunakan TIK dan juga dalam meningkatkan kinerjanya dibutuhkan ketelitian dan keinginan untuk melakukan terobosan atau inovasi yang bermanfaat bagi Madrasah Negeri Kota Cilegon, dan;
3. Bagi Kepala Madrasah Negeri Kota Cilegon, sebaiknya dapat melaksanakan sistem manajemen kompensasi yang berpihak kepada tenaga kependidikan Non-PNS sehingga tenaga kependidikan Non-PNS tidak merasa dibedakan atas haknya.