

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh system kompensasi terhadap motivasi kerja staf pengajar pada SD Cibadak Bandung, maka pada bagian akhir dari penelitian ini, penulis menarik kesimpulan, sekaligus memberikan saran sebagai berikut.

#### **5.1 Kesimpulan**

##### **5.1.1 Kesimpulan Mengenai Sistem Kompensasi**

Sistem kompensasi yang berlaku di SD Cibadak – Andir sudah baik menurut sebagian besar responden. Pada umumnya staf pengajar merasa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan kepada sekolah dan juga sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan. Demikian juga dengan insentif dan tunjangan yang diberikan sekolah, sudah memenuhi harapan sebagian besar para staf pengajar.

##### **5.1.2 Kesimpulan Mengenai Respon Guru terhadap Sistem Kompensasi**

Guru yang bekerja di SD Cibadak – Andir memiliki respon yang baik terhadap sistem kompensasi yang diberlakukan oleh yayasan. Semua karyawan, terutama para guru dapat menerima sistem kompensasi yang diberlakukan di SD Cibadak – Andir.

##### **5.1.3 Kesimpulan Mengenai Kinerja Guru**

Kinerja para staf pengajar di SD Cibadak – Andir pada umumnya sudah sangat tinggi. Sebagian besar para staf pengajar di SD Cibadak – Andir sudah memperlihatkan kinerja yang baik dan memiliki tingkat absensi yang rendah. Para staf pengajar di SD Cibadak – Andir juga sudah memperlihatkan loyalitas dan tanggung jawab yang tinggi terhadap sekolah.

#### **5.1.4 Kesimpulan Mengenai Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang berlaku memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja staf pengajar di SD Cibadak – Andir. Sistem kompensasi memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 21,9 persen terhadap kinerja staf pengajar di SD Cibadak – Andir, dimana sistem kompensasi yang baik mampu meningkatkan kinerja staf pengajar di SD Cibadak – Andir.

#### **5.2 Saran**

Penulis menyarankan agar SD Cibadak – Andir terus mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja pengajarnya karena kinerja pengajar di SD tergolong cukup dengan memberikan tunjangan yang lebih terhadap staf pengajarnya. tunjangan dapat berupa upah lebih bila menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Penghargaan yang lebih dapat berupa pemberian hadiah bagi guru teladan.

##### **5.2.1 Saran Mengenai Sistem Kompensasi**

SD Cibadak – Andir sebaiknya mempertahankan sistem kompensasi yang berlaku dan dikemudian hari dapat meningkatkannya, karena para staf pengajar sudah merasa cukup puas dengan sistem kompensasi yang berlaku. Di masa yang akan datang SD Cibadak – Andir diharapkan untuk dapat lebih mensejahterakan staf pengajarnya dengan memberikan kompensasi yang lebih baik.

##### **5.2.2 Saran Mengenai Respon Guru terhadap Sistem Kompensasi**

Mengenai respon guru terhadap sistem kompensasi yang berlaku, sebaiknya sekolah memperhatikan dengan baik dan benar apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh para guru dan. Hal ini dapat diketahui melalui angket yang berisi tentang pesan atau masukan dari para guru

untuk pihak sekolah agar para guru dapat menyampaikan aspirasi mereka berkenaan dengan sistem kompensasi yang diberlakukan oleh pihak sekolah.

### **5.2.3 Saran Mengenai Kinerja**

Mengenai Kinerja diharapkan dimasa yang akan datang SD Cibadak – Andir dapat lebih memotivasi staf pengajarnya agar kinerja yang diberikan kepada murid-murid lebih baik. Kinerja yang sudah baik ini sebaiknya dikembangkan dengan memberikan pelatihan, seminar dan peningkatan pendidikan kepada staf pengajar agar mereka dapat terus memberikan kinerja yang baik bagi sekolah.

### **5.2.4 Saran Mengenai Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Guru**

Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa guru merupakan salah satu kunci keberhasilan bisnis pemberian jasa pendidikan ini. Dengan adanya kinerja yang tinggi maka akan semakin baik dan hal itu akan memberikan dampak yang positif pada kualitas siswa yang dicetak oleh sekolah. Jika sistem kompensasi yang diberlakukan oleh sekolah belum dapat memenuhi kebutuhan para guru, maka sebaiknya pihak sekolah harus memperbaiki sistem kompensasi yang berlaku saat ini.

Sebaliknya, jika sistem kompensasi dinilai sudah layak dan adil, maka pihak sekolah harus tetap mempertahankannya dan mengembangkannya sesuai dengan perkembangan jaman dan mengikuti peraturan dan undang-undnag yang berlaku.