

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja gurunya, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi berprestasi, artinya jika kompensasi meningkat maka motivasi berprestasi akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja guru, artinya jika kompensasi meningkat maka kinerja guru akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, artinya jika motivasi berprestasi meningkat maka kinerja guru akan meningkat.
4. Terdapat pengaruh langsung secara simultan antara kompensasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, artinya jika kompensasi meningkat dan motivasi berprestasi juga meningkat maka kinerja guru juga semakin meningkat.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara empirik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMP Ibnu Hajar Boarding School. Tinggi rendahnya kompensasi dan motivasi berprestasi memberikan kontribusi khusus terhadap kinerja guru. Hal ini memberikan petunjuk bahwa penelitian ini sejalan dengan deskripsi teori dan kerangka berpikir. Dengan demikian penelitian ini mengandung implikasi bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompensasi dan motivasi berprestasi.

Implikasi dari penelitian ini yaitu motivasi berprestasi akan menjadi landasan untuk meningkatkan kinerja guru, dengan adanya keinginan untuk mencapai sukses dan melampaui standar keberhasilan yang tinggi bagi guru dapat mendorong semangat guru untuk melakukan tugas mengajar dengan sebaik-baiknya. Menciptakan motivasi berprestasi dapat dimulai dengan meningkatkan kompensasi dengan pemberian gaji pokok yang sesuai dengan beban pekerjaan sehingga mampu menciptakan kinerja guru secara optimal. Kinerja guru akan semakin optimal dengan mampu menciptakan hubungan antar pribadi baik dengan kepala sekolah, rekan guru, siswa, maupun lingkungan sekitar.

Meskipun secara statistik berhasil diuji terdapat hubungan yang positif antara ketiga variabel, peneliti menyadari bahwa faktor kompensasi dan motivasi berprestasi bukanlah keduanya faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja guru seperti supervisi pengajaran, kemampuan manajerial

kepala sekolah, serta faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah:

1. Untuk meningkatkan kinerja guru maka hendaknya perlu adanya kompensasi yang sesuai sehingga dapat memotivasi guru untuk terus berprestasi sehingga menghasilkan kinerja guru yang optimal.
2. Untuk meningkatkan kinerja guru sebaiknya perlu ditingkatkan waktu yang digunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan dengan tetap memperhatikan hasil dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Sehingga kualitas dalam mengajar semakin baik.
3. Pemberian kompensasi yang sesuai beban pekerjaan dipandang lebih tepat untuk mendorong kinerja guru. Ketepatan penataan kompensasi seperti tunjangan prestasi, tunjangan mengajar, tunjangan tetap, tunjangan jabatan, dan lain sebagainya penting bagi perwujudan keadilan dan proporsionalitas struktur gaji atau tunjangan yang diterima guru.
4. Motivasi guru untuk meraih prestasi dalam senang bekerja sama dengan orang lain dan mencari lambang prestasi harus ditingkatkan dari waktu ke waktu dan didukung oleh semua pihak agar tujuan pembelajaran di sekolah dapat tercapai.