

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang kompensasi, kompetensi, iklim organisasi dan motivasi kerja guru di MTs An-Najjah Payabenua, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diterima oleh guru pada MTs An-Najjah Payabenua secara keseluruhan sangatlah kecil. Hal ini dapat dilihat dari dua sub variabel kompensasi yang meliputi: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Pemberian kompensasi langsung yang berupa gaji, bonus, tunjangan jabatan yang diterima bervariasi tergantung jumlah jam mengajar dan jabatan yang menjadi tanggung jawabnya. Dan untuk kompensasi tidak langsung berupa THR seadanya dan tidak ada untuk tunjangan kesehatan. Meskipun menerima kompensasi yang tidak besar, semua guru disini mempunyai semangat dan motivasi yang tinggi untuk mengabdikan sebagai guru.
2. Kompetensi yang dimiliki guru MTs An-Najjah Payabenua sudah baik dan dalam pelaksanaan tugas setiap hari penuh tanggung jawab, walaupun dari tingkat pendidikan yang masih kurang sesuai. Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam pelaksanaan tugas, mendapatkan informasi dengan baik, berpenampilan yang sesuai dengan tempatnya dan hubungan

rekan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru untuk menjalankan tugas dengan tanggung jawab.

3. Iklim organisasi yang terjadi di MTs An-Najjah Payabenua mempunyai peranan penting dalam peningkatan kinerja guru. Peraturan-peraturan yang ditetapkan sekolah tidak ada yang mengikat dan membuat guru merasa tertekan sehingga dapat bekerja dengan baik. Pengawasan yang dilakukan atasan menambah motivasi guru untuk mencapai prestasi kerja. Hubungan kerjasama antara rekan kerja dan penghargaan mempengaruhi kinerja dari guru meningkatkan kinerja.
4. Hubungan kerjasama antar guru, rasa aman dan nyaman yang diberikan sekolah membuat guru melaksanakan pekerjaan dengan baik apabila hati dan pikiran kita merasa tentram tanpa ada tekanan dari siapapun. Penghargaan atau peluang karir dari semua pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu diharapkan, dan gaji yang diterima guru tidak memuaskan tetapi tidak mempengaruhi guru untuk mengabdikan pada pekerjaannya. Karena motivasi mereka adalah melakukan tanggung jawabnya sebaik mungkin untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang penulis berikan agar dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan kompensasi, kompetensi, iklim organisasi dan motivasi kerja guru, yaitu antara lain:

1. Bagi Penelitian Lanjutan.

Peneliti mendatang diharapkan dapat mengembangkan penelitian kualitatif secara lebih luas dan mendalam. Dengan variabel yang akan diteliti lebih beragam.

2. Bagi MTs An-Najjah Payabenua

1. MTs An-najjah Payabenua harus meningkatkan gaji guru sesuai dengan UMR yang sudah ditetapkan pemerintah. Memberikan bonus ketika guru menyelesaikan suatu pekerjaan, memberikan tunjangan hari raya yang memadai kepada guru dan memberikan tunjangan kesehatan kepada guru dan keluarga untuk meningkatkan kinerja mengajar seorang guru yang lebih efektif.
2. MTs An-Najjah Payabenua lebih memperhatikan tingkat pendidikan sehingga guru mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan hubungan kerja sama guru tetap terjalin dengan baik.
3. MTs An-Najjah Payabenua harus melakukan pengawasan lebih sering misalnya satu kali setiap bulannya sehingga guru lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja.
4. MTs An-Najjah Payabenua harus terus memberikan rasa aman dan nyaman kepada guru, tetap menjaga hubungan baik dengan rekan guru sehingga motivasi kerja guru untuk mengabdikan dan melaksanakan tugas lebih tinggi karena tingkat kepuasan terhadap penghasilan yang diterima tidak ada.