

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Secara garis besar penelitian ini dapat menjawab seluruh masalah yang telah dirumuskan dari hipotesis yang telah diajukan. Sehubungan dengan hal tersebut, berdasarkan temuan-temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada Bab IV, setelah dianalisis secara teori ilmiah dan perhitungan statistika yang relevan, maka penulis mengajukan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian insentif pada SMP Swasta di Kecamatan Cimahi Utara termasuk dalam kategori baik. Kesimpulan ini didapat dan didukung oleh hasil analisis pada masing-masing aspek dan indikator yang ada pada pemberian insentif itu sendiri, dengan hasil rata-rata **3,96** yang termasuk dalam kategori **Baik**. Hal ini berarti pemberian insentif yang dilakukan sekolah SMP Swasta di Kecamatan Cimahi Utara telah dirasakan baik oleh para guru pada SMP Swasta Se-Kecamatan Cimahi Utara. Dengan melihat pada indikator-indikator pemberian insentif yang memiliki kecenderungan positif pada finansial insentif, non finansial insentif dan sosial insentif. Namun dari ketiga indikator tersebut menerangkan bahwa finansial insentif memiliki nilai rata-rata yang terendah dibandingkan dengan dua indikator lainnya.
2. Motivasi kerja guru pada SMP Swasta di Kecamatan Cimahi Utara termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini didasarkan atas hasil analisis yang menunjukkan skor rata-rata **4,27** yang termasuk dalam kategori **Sangat Baik**. Hal ini berarti para guru pada SMP Swasta di Kecamatan Cimahi Utara telah memiliki motivasi kerja ketika menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru. Dari hasil pengolahan data menunjukkan kesemua indikator berada pada kategori sangat baik. yang berarti guru dapat bertanggung

jawabnya dalam melaksanakan pekerjaannya, dorongan akan prestasi yang dicapainya, pengembangan diri yang baik dan kemandiriannya dalam bertindak dalam bekerja, hal tersebut sekaligus menjadi indikator untuk mengukur motivasi kerja guru pada SMP Swasta di kecamatan Cimahi Utara. Namun dari ke empat indikator tersebut memiliki beberapa sub indikator, dari beberapa sub indikator tersebut sub indikator mandiri dalam bekerja masih dalam kategori yang kurang dibandingkan dengan sub indikator lainnya.

3. Pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja guru pada SMP Swasta di Kecamatan Cimahi Utara termasuk dalam kategori kuat dengan nilai koefisien 0.604. Hasil penelitian menunjukkan pemberian insentif memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan $t_{hitung} (5.675) > t_{tabel} (2.003)$. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah berhasil mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan yang baik melalui pemberian insentif sehingga dapat menimbulkan motivasi kerja yang baik dari para guru. Meningkat atau menurunnya Motivasi Kerja Guru Pada SMP Swasta di Kecamatan Cimahi Utara dipengaruhi oleh Pemberian Insentif sebesar 36.48% dan sisanya 63.52% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya terdapat faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang terdiri dari, persepsi seseorang terhadap diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja dan situasi lingkungan pada umumnya.

B. Implikasi

Dari hasil analisis dan temuan yang diperoleh penulis sebelum dan sesudah melakukan penelitian mengenai “pemberian insentif dan motivasi kerja

guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta di Kecamatan Cimahi Utara,” maka penulis dapat mengungkapkan implikasi atau dampak dari hasil penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Pemberian insentif, terutama menyangkut indikator finansial insentif, jika guru merasa tidak puas akan pemberian finansial insentif mereka maka akan muncul secara individual perasaan tidak dihargai, bekerja secara tidak maksimal, mencari peluang baru untuk menambah penghasilan, kurangnya konsentrasi dalam bekerja, dan sebagainya.
2. Motivasi kerja guru, terutama menyangkut indikator mandiri dalam bekerja, jika guru tidak mandiri dalam bekerja artinya sekolah tidak memberikan kesempatan atau kondisi yang nyaman guru untuk dapat secara individual mau berinisiatif menyumbangkan ide/gagasannya kepada sekolah bahkan untuk melaksanakan tugasnya sendiri akan sulit bagi guru.
3. Diketahui pemberian insentif memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja guru pada SMP Swasta di Kecamatan Cimahi Utara, sehingga dapat menjadi acuan bagi sekolah untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan sistem imbalan yang lebih tepat dan terarah lagi. Dalam rangka meningkatkan dan memelihara motivasi kerja para guru yang berujung pada pencapaian prestasi sekolah maka sekolah perlu memperhatikan pemberian insentif atau sistem imbalan yang diberikan kepada guru. Telah teruji bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja guru pada SMP Swasta di Kecamatan Cimahi Utara, semakin baik pemberian insentif yang diberikan oleh sekolah maka semakin termotivasi pula para guru untuk mencapai tujuan sekolah maupun pribadinya. Hal ini memberikan petunjuk bagi sekolah untuk mengembangkan dan menerapkan pemberian insentif yang baik kepada para guru.

C. Rekomendasi

Swaesty Darawaty, 2015

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) SWASTA DI KECAMATAN CIMAHU UTARA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan hasil analisis dan temuan yang diperoleh penulis saat sebelum dan sesudah melakukan penelitian mengenai “pemberian insentif dan motivasi kerja guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta di Kecamatan Cimahi Utara, sudah termasuk dalam kategori baik”. Namun demikian terdapat beberapa rekomendasi yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi khususnya pada SMP Swasta di Kecamatan Cimahi Utara. Rekomendasi tersebut diantaranya:

1. Berkaitan dengan pemberian insentif

Kondisi pemberian insentif yang telah baik harus dipertahankan dengan cara:

- a. Sekolah harus lebih jelas dan terarah lagi dalam mempertimbangkan rencana-rencana pemberian insentif yang tertuang dalam kebijakan insentif sekolahnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja guru.
- b. Selanjutnya agar pemberian insentif dapat terarah sebaiknya sekolah memberikan insentif berdasarkan kualitas kerja, prestasi kerja dan loyalitas kerja guru yang disesuaikan dengan kondisi dan harapan dari guru maupun sekolah.
- c. Melihat indikator finansial insentif lebih kecil dari indikator lainnya maka sebaiknya sekolah atau yayasan lebih memperhatikan finansial insentif bagi kesejahteraan guru.
- d. Pemberian insentif sebagai pemberian motivasi tidak harus bersifat insentif finansial tapi dapat bersifat insentif non finansial maupun sosial, seperti jika terlihat terdapat guru yang memiliki semangat kerja atau motivasi kerja yang rendah sebaiknya sekolah memfasilitasi sarana konsultasi. Sehingga hasil dari konsultasi tersebut dapat memberikan solusi dan dukungan kepada guru tersebut, yang akhirnya akan meningkatkan gairah para guru.

2. Berkaitan dengan motivasi kerja guru

Motivasi kerja guru pada SMP Swasta di Kecamatan Cimahi Utara hendaknya terus dipertahankan dengan cara:

- a. Guru-guru harus senantiasa memiliki kesadaran untuk terus mendorong dirinya berupaya semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru. Karena guru adalah cerminan dari peserta didik.
 - b. Sekolah harus lebih peduli terhadap motivasi kerja guru, terutama dalam memberikan kenyamanan bagi guru untuk dapat memberikan ide/gagasannya dengan leluasa agar guru dapat memiliki inisiatif untuk bekerja secara mandiri selain itu guru akan merasa dihargai dan diperhatikan, dengan begitu akan menimbulkan rasa loyalitasnya kepada sekolah yang akan mempermudah sekolah dalam mencapai tujuan.
 - c. Guru harus berani dan percaya diri dalam bekerja maupun menyampaikan ide/gagasannya dengan adanya rasa percaya diri maka kemandirian dalam bekerjapun akan lebih baik lagi, tidak perlu selalu diawasi dan diberi kritik atau saran dari pimpinan.
3. Berkaitan dengan peneliti selanjutnya
- a. Mengembangkan penelitian di lingkungan yang berbeda.
 - b. Selain itu dapat pula menggunakan variabel yang berbeda. Seperti diketahui bahwa motivasi kerja guru dipengaruhi oleh pemberian insentif sebesar 36.48% dan sisanya 63.52% dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Sebab, motivasi kerja guru bisa dipengaruhi beberapa variabel independen lain faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang terdiri dari, persepsi seseorang terhadap diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang

bergabung, organisasi tempat bekerja dan situasi lingkungan pada umumnya. Adapun dalam penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan, oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat belajar dari kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini, agar penelitian yang dilakukan lebih baik lagi.