

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis data pada penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Bentuk-bentuk kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMK Teknikom Cikarang Kabupaten Bekasi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi bukan hanya sekadar masalah finansial, tetapi juga mencakup berbagai aspek yang berkontribusi terhadap motivasi, kepuasan, dan kinerja tenaga kependidikan bahwa bentuk-bentuk kompensasi yang diterapkan di SMK Teknikom Cikarang Kabupaten Bekasi memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memberikan kesempatan bagi pertumbuhan dan pengembangan mereka.
2. Dari penelitian mengenai sistem kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMK Teknikom Cikarang Kabupaten Bekasi, dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan memainkan peran krusial dalam memotivasi, mengakui, dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di SMK Teknikom Cikarang Kabupaten Bekasi berhasil meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dengan menciptakan

lingkungan kerja yang adil, transparan, dan mendukung pertumbuhan dan pengembangan mereka.

3. kinerja tenaga kependidikan di SMK Teknikom Cikarang Kabupaten Bekasi setelah diberlakukan sistem kompensasi, dapat diambil beberapa kesimpulan yang penting bahwa implementasi sistem kompensasi telah memberikan dampak yang positif pada kinerja tenaga kependidikan di SMK Teknikom Cikarang Kabupaten Bekasi. Peningkatan produktivitas, kolaborasi yang lebih efektif, peningkatan kepuasan siswa dan orang tua, serta komitmen terhadap pengembangan diri adalah bukti dari efektivitas sistem kompensasi ini dalam menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan berkualitas.

## **B. Saran**

1. Pengembangan Sistem Kompensasi yang Lebih Komprehensif: Setelah mengetahui berbagai bentuk kompensasi yang diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, disarankan untuk terus mengembangkan sistem kompensasi yang lebih komprehensif. Ini mencakup tidak hanya aspek finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga faktor non-finansial seperti pengakuan atas kontribusi, kesempatan pengembangan karir, dan program insentif kinerja yang lebih terstruktur.
2. Evaluasi dan Penyempurnaan Sistem Kompensasi: Penting untuk terus melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi yang telah diterapkan untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja tenaga

kependidikan. Dari hasil evaluasi ini, dapat dilakukan penyempurnaan atau penyesuaian sesuai dengan kebutuhan dan perubahan dalam lingkungan pendidikan.

3. Pengembangan Profesional: Berdasarkan temuan mengenai kinerja tenaga kependidikan setelah diberlakukan sistem kompensasi, disarankan untuk mengembangkan program pengembangan profesional yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Ini dapat mencakup pelatihan, workshop, seminar, atau sumber daya lainnya yang dapat membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.
4. Promosi Budaya Kolaborasi dan Inovasi: Diperlukan upaya untuk mempromosikan budaya kolaborasi dan inovasi di antara tenaga kependidikan. Ini dapat dilakukan melalui pembentukan tim kerja lintas departemen, pertukaran ide dan praktik terbaik, serta memberikan dukungan untuk proyek-proyek inovatif dalam pembelajaran dan pengembangan kurikulum.