

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diambil beberapa kesimpulan sesuai rumusan masalah sebagai berikut:

1. Promosi jabatan pada SMAS Pasundan Cikalongkulon memiliki kategori baik yang terdiri dari sembilan indikator, yaitu kejujuran, disiplin, kerjasama, prestasi kerja, kecakapan, komunikatif, loyalitas, kepemimpinan, dan pendidikan, dengan presentase tertinggi yaitu indikator disiplin dan presentase terendah adalah loyalitas. Kompensasi pada SMAS Pasundan Cikalongkulon memiliki kategori cukup baik yang terdiri dari tiga indikator yaitu upah dan gaji, insentif, dan tunjangan, dengan presentase tertinggi adalah upah dan gaji dan presentase terendah yaitu pada indikator insentif. Kepuasan kerja pada SMAS Pasundan Cikalongkulon memiliki kategori baik yang terdiri dari tujuh indikator yaitu upah, promosi, keuntungan, kepemimpinan/*contingent reward*, rekan kerja/*co workers*, komunikasi/*communication*, dan sifat pekerjaan/*nature of work*, dengan presentase tertinggi adalah sifat pekerjaan dan presentase terendah yaitu pada indikator kepemimpinan.

2. Terdapat pengaruh positif promosi jabatan terhadap kepuasan kerja guru SMAS Pasundan Cikalongkulon yang ditunjukkan oleh nilai signifikan variabel promosi jabatan. Guru tidak mendapat kepuasan kerja dengan sendirinya, karena terdapat beberapa indikator untuk mendapatkan kepuasan kerja, salah satunya promosi jabatan yang menunjang agar guru mendapatkan kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMAS Pasundan Cikalongkulon yang ditunjukkan oleh nilai signifikan variabel kompensasi. Kepuasan kerja akan tumbuh dengan adanya beberapa faktor, kompensasi yang layak adalah salah satu yang mendukung agar kepuasan kerja didapat oleh para guru di SMAS Pasundan Cikalongkulon.
4. Besarnya pengaruh promosi jabatan dan kompensasi dapat dilihat dari saling berhubungan satu sama lain, kompensasi yang baik dapat berpengaruh besar untuk mendapatkan juga kepuasan kerja yang baik. Jika promosi jabatan berjalan dengan baik dan efektif, maka guru akan merasa senang kepuasan kerja akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di jelaskan di atas, maka diperoleh hasil penelitian untuk variabel promosi jabatan, kompensasi, kepuasan kerja. Adapun saran yang dapat diberikan agar dapat dipergunakan untuk keberlangsungan kegiatan pada SMAS Pasundan Cikalongkulon sebagai berikut:

1. Promosi jabatan indikator terendah yaitu loyalitas. Hal ini perlu diperhatikan oleh sekolah untuk meningkatkan kesadaran akan kerugian pada sekolah jika para guru berpikir sikap loyalitas bukanlah penunjang untuk promosi jabatan. Hal ini dimaksudkan agar sekolah menciptakan loyalitas pada guru SMAS Pasundan Cikalongkulon yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama.
2. Kompensasi memiliki indikator terendah yaitu insentif. Kompensasi diharapkan dapat meningkatkan rasa bahagia atas pekerjaan yang sudah diselesaikan juga senang atas pekerjaannya hal itu dapat mendorong guru untuk menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi agar tercapainya visi, dan misi serta tujuan SMAS Pasundan Cikalongkulon.
3. Kepuasan kerja memiliki indikator terendah yaitu kepemimpinan. Setiap pekerjaan yang sudah dilakukan oleh para guru SMAS Pasundan Cikalongkulon tidak berpikir bahwa diperhatikan atasan itu bukanlah merupakan suatu kepuasan kerja karena kurangnya perhatian dari atas membuat spekulasi para guru. Atasan harus lebih memerhatikan apa yang sudah para guru kerjakan agar kepuasan kerja didapat sehingga berhasil untuk mencapai tujuan bersama.
4. Berdasarkan analisa verifikatif didapatkan hasil bahwa promosi jabatan guru memengaruhi kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan variabel yang lainnya. Dengan demikian, SMAS Pasundan Cikalongkulon dan para guru sebaiknya memprioritaskan promosi jabatan dibandingkan dengan variabel

yang lainnya dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru di SMAS

Pasundan Cikalongkulon.