BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari permasalahan yang ada di skripsi ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jenis *reward* yang diberikan kepala sekolah kepada pendidik dan tenaga kependidikan di MTs. Wachid Hasyim Surabaya mencakup *extrinsic rewards* dan *intrinsic rewards*, *extrinsic rewards* yang ada di MTs. Wachid Hasyim Surabaya diantaranya adalah piagam penghargaan, insentif, pujian, bonus dan promosi jabatan. Dan stimulus untuk mendapatkan *intrinsic rewards* berupa pemberian tugas. Dan berdasarkan perhitungan skor ideal diketahui bahwa *reward* yang ada di MTs. Wachid Hasyim tergolong baik, dengan melihat skor ideal *reward* sebanyak 88,77%.
2. Motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di MTs. Wachid Hasyim Surabaya tergolong baik, dengan melihat skor ideal motivasi kerja sebanyak 83,68%. Selain itu tingginya motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan MTs. Wachid Hasyim Surabaya yang dapat dilihat secara langsung dan dinilai baik adalah dari semangatnya pendidik dan tenaga kependidikan yang datang ke sekolah tepat waktu dan selalu menyelesaikan administrasi mengajarnya dengan baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Berdasarkan uji analisis korelasi *Product Moment* pada tabel *output* didapatkan nilai Sig (2-tailed) = 0,000. Karena nilai Sig. (2-tailed) <0,05 (kurang dari 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *reward* dengan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Dan dilihat dari tabel interpretasi nilai "r" diketahui bahwa korelasi antara *reward* dan motivasi kerja sangat kuat atau tinggi. Karena nilai r_{xy} = 0,854 terletak antara 0,80 s/d 1,00. Hal ini berarti pemberian *reward* oleh kepala MTs. Wachid Hasyim memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikannya.

B. Saran

1. Melihat besarnya pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan, selain memberikan *reward* sebagai salah satu cara untuk menumbuhkan motivasi eksternal. Kepala sekolah diharapkan bisa memberikan stimulus lain yang dapat menumbuhkan motivasi intrinsik bawahannya.
2. Sebaiknya seorang pendidik dan tenaga kependidikan sudah mampu untuk meningkatkan motivasi dalam dirinya sendiri. Karena jika motivasi intrinsiknya kuat, tanpa adanya stimulus yang bersifat eksternalpun seseorang akan selalu memberikan kinerja terbaiknya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id