

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

Pada Bab V ini, peneliti akan mengemukakan kesimpulan dari hasil pengolahan data serta menjawab permasalahan yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya. Peneliti akan menguraikan pokok bahasan yang telah diperoleh melalui pengolahan dan analisis terhadap temuan data penelitian. Berikut uraian kesimpulan, implikasi dan rekomendasi dari hasil temuan penelitian mengenai “Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”, yaitu sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh dari hasil analisis data penelitian maka diperoleh bahwa gambaran mengenai masing-masing variabel dan keterkaitan antara variabel yang dapat peneliti simpulkan. Gambaran variabel X (Pemberian Kompensasi) secara umum termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa dimensi kompensasi yaitu kompensasi finansial langsung, finansial tidak langsung, pekerjaan, dan lingkungan kerja. Yang kemudian dijabarkan secara lebih rinci pada masing-masing indikator diantaranya adalah kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama. Kepemimpinan, kepribadian, tanggungjawab, prakarsa, kecakapan, pelayanan, dan ekonomi. Dari hasil penelitian yang dilakukan secara empiric di lapangan bahwa, ke tiga dimensi tersebut dapat dilaksanakan dengan baik oleh Lembaga Pemerintahan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian, jumlah besaran kompensasi yang diberikan kepada pegawai telah dilakukan sesuai dengan tingkat pengukurannya.

Sedangkan gambaran umum kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut didasarkan melalui beberapa aspek yang menjadi tolok ukur penilaian kinerja pegawai, diantaranya adalah kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama. Kepemimpinan, kepribadian, tanggungjawab, prakarsa, kecakapan, pelayanan, dan ekonomi.

Selain itu, hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dan dipengaruhi cukup kuat oleh adanya sistem pemberian kompensasi. Hasil perhitungan tingkat signifikansi, diperoleh hasil antara pemberian kompensasi dan kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pemberian kompensasi dan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian, hipotesis yang dapat diterima, yaitu “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

5.2 Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka diperoleh beberapa implikasi yaitu sebagai berikut:

1. Sistem pemberian kompensasi, yang difokuskan kepada indikator kinerja menunjukkan hasil yang sangat baik. Hal tersebut diartikan bahwa pemberian kompensasi dapat memberikan dampak yang positif bagi sebagian besar pegawai. Fungsi pemberian kompensasi bagi pegawai dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi. adapun jika sistem pemberian kompensasi ini tidak dapat dikelola dengan baik maka akan berdampak negatif baik bagi pegawai maupun untuk lembaga itu sendiri. Dampak negatif bagi pegawai seperti : 1) pegawai tidak memenuhi kebutuhan hidupnya karena kompensasi yang diberikan dirasa tidak cukup; 2) terjadi pemogokan kerja pegawai; 3) kinerja pegawai menurun; 4) motivasi kerja pegawai rendah. Yang kemudian akan berdampak pada ketercapaian lembaga. Ketika efektivitas kinerja pegawai menurun tidak bisa tercapai dengan baik. Adanya pemberian kompensasi merupakan salah satu upaya dalam mendorong pegawai untuk lebih bisa meningkatkan kembali kualitas kerjanya serta totalitasnya terhadap lembaga, bangsa, dan Negara.

2. Kinerja pegawai, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang pegawai tidak menutup kemungkinan jika masih terdapat pegawai

yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan, ketentuan maupun tata tertib suatu lembaga, maupun dalam pengerjaan tugas yang tidak sesuai. Setiap pegawai yang tidak menunjukkan kinerja yang baik tentunya akan mendapatkan punishmen yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

3. Diketahui bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, sehingga dapat dijadikan acuan bagi lembaga untuk dapat mempertahankan sistem pemberian kompensasi yang adil dan layak. Dalam upaya peningkatan motivasi pegawai yang berujung pada keberhasilan pencapaian tujuan lembaga, maka lembaga perlu memperhatikan pemberian kompensasi kepada para pegawai agar memupuk kesadarannya untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis dan temuan yang diperoleh, penulis akan mengajukan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sejenis, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga

Berdasarkan hasil pengamatan melalui penelitian terkait pemberian kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa barat, secara menyeluruh telah berjalan dengan baik. Namun, dalam mencapai kebaikan tersebut tidak akan dipungkiri oleh adanya hambatan-hambatan yang dilaluinya. Melalui hambatan tersebut, peneliti akan mencoba memberikan beberapa rekomendasi yang ditujukan untuk pihak lembaga terikait, dan bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kompensasi non finansial seperti sarana dan prasarana seperti : komputer, printer, scanner, mesin foto copyan, alat tulis kantor yang lebih baik dalam menunjang kinerja pegawai. Menyusun perencanaan dalam penataan ruang kantor yang lebih baik lagi agar

pegawai merasa nyaman, aman, dan fokus dalam mengerjakan pekerjaan kantor.

- b. Lebih mengefektikan peran penilai kinerja dalam tugas pokok dan fungsinya sebagai penilai agar dapat lebih teliti dan lebih tegas dalam mengukur kinerja pegawai sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan.
- c. Pimpinan lembaga hendaknya lebih banyak berperan aktif dalam melakukan pengawasan dan menilai kinerja para pegawainya. Baik dalam pemeriksaan cara serta hasil pekerjaan setiap pegawainya

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Pada studi pendahuluan sebaiknya dilakukan lebih komprehensif dan mendalam, dan benar-benar dinyatakan bahwa dalam lokasi penelitian yang dituju memiliki permasalahan yang perlu dicari jalan keluarnya. Hal tersebut dimaksudkan agar tidak terjadi kesalahpahaman antara apa yang akan diteliti dengan kondisi nyata di lapangan.
- b. Apabila melakukan penelitian terkait dengan kompensasi dan kinerja pegawai maka peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, melalui eksperimen, maupun studi komparatif. Agar dapat mengkaji lebih dalam lagi terkait pentingnya pemberian kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri. Namun apabila peneliti selanjutnya tertarik untuk melakukan penelitian terkait Pemberian Kompensasi dan Kinerja Pegawai dengan menggunakan metode kuantitatif alangkah lebih baiknya jika dalam penyusunan instrument penelitian lebih di analisis lagi karena faktanya di lapangan jawaban yang diberikan oleh responden tidak sesuai dengan hasil pengamatan peneliti. Responden cenderung lebih memberikan jawaban sesuai dengan pendapatnya sendiri bukan berdasarkan fakta yang ada. Terkadang ada responden yang hanya asal dalam mengisi angket penelitian.