

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada bagian Bab V ini peneliti akan memaparkan beberapa hasil temuan yang didapatkan dari lapangan dan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Pemaparan temuan hasil penelitian akan dituangkan dalam bentuk kesimpulan dan saran.

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data, analisis data dan pengujian hipotesis yang diperoleh dari penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Lingkungan Kantor Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Jawa Barat”, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Upaya pemberian kompensasi tidak langsung di lingkungan kantor Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Jawa Barat sudah dapat dikatakan terlaksana dengan baik. Sedangkan untuk kesejahteraan pegawai yang berupa pelayanan kurang dapat dimanfaatkan secara optimal oleh para pegawai dikarenakan beberapa faktor.
2. Disiplin kerja pegawai di lingkungan kantor Bidang pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah dapat dikatakan sangat baik. Artinya para pegawai sudah melaksanakan disiplin kerja dengan sangat baik. hal ini dapat mendeskripsikan bahwa pada umumnya pegawai di lingkungan kantor Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ketaatan dan kepatuhan yang sangat tinggi terhadap segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang diberlakukan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan kantor Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat rendah. Koefisien determinasinya sebesar

15%, artinya meningkat atau menurunnya disiplin kerja pegawai sebesar 15% sementara sisanya dipengaruhi faktor lain. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

## **B. Rekomendasi**

### **1. Bagi Lembaga**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel kompensasi tidak langsung dan disiplin kerja pegawai yang ditunjukkan dengan hasil yang baik, maka dalam hal ini lembaga telah dapat memberikan imbalan yang sesuai dengan disiplin kerja pegawai. Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai yang lebih baik, lembaga dapat memberikan jaminan keamanan secara optimal kepada pegawai sehingga pegawai dapat dengan nyaman dan tenang dalam melaksanakan pekerjaannya, serta dapat memberikan fasilitas-fasilitas yang berhubungan dengan hiburan atau sarana *refreshing* dalam rangka mengurangi tingkat kejenuhan atau stress dalam bekerja.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi yang tertarik untuk melakukan penelitian tentang kompensasi tidak langsung dan disiplin kerja, hendaknya dapat mengkaji kembali secara komprehensif dan mendalam mengenai permasalahan kedua variabel tersebut khususnya variabel disiplin kerja. Apabila dapat diteliti lebih lanjut akan terdapat banyak aspek-aspek lain yang sangat besar pengaruhnya terhadap disiplin kerja, bukan hanya aspek kompensasi tidak langsung saja. Akan tetapi, terdapat aspek-aspek lain yang berkaitan erat dengan disiplin kerja pegawai, misalnya: kepemimpinan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, hubungan kemanusiaan, ketegasan, keadilan, dan lain-lain.