

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada Bab V ini akan diuraikan beberapa kesimpulan berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuraikan sebelumnya. Selain itu, penulis memberikan beberapa rekomendasi pada lembaga dan pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Adapun yang menjadi kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Pemberian kompensasi yang dilakukan di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat termasuk kategori baik yang menunjukkan bahwa lembaga telah memberikan kompensasi berupa gaji, insentif (Insentif Berbasis Kinerja/IBK/TPP), tunjangan pelengkap, bonus/komisi, dan tunjangan pelayanan kepada para pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Kepuasan kerja pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Jawa Barat termasuk kategori baik pula, hal ini tercermin dari faktor-faktor seperti, faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial, dimana faktor-faktor tersebut telah terpenuhi dengan baik sehingga kepuasan kerja pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Jawa Barat dapat tercapai.
3. Begitu juga terhadap pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai memberikan pengaruh yang signifikan, hal ini menginterpretasikan bahwa keterkaitan antara pemberian kompensasi dan kepuasan kerja pegawai termasuk ke dalam kategori sangat kuat.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan beberapa rekomendasi, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pemberian Kompensasi di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh untuk variabel X (pemberian kompensasi) pada sub indikator penerimaan uang lembur dari indikator bonus/komisi memiliki nilai rata-rata terendah. Oleh karena itu, sebaiknya lembaga lebih memperhatikan kondisi kerja dan kesehatan kerja PNS dengan memberikan uang lembur bagi PNS sesuai dengan jam lemburnya. Selain itu, lembaga juga sebaiknya lebih mengacu terhadap peraturan terkait pemberian uang lembur guna menunjang peningkatan kesejahteraan PNS itu sendiri.

Dengan adanya penghargaan dari lembaga berupa uang lembur, sebaiknya para PNS pun lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab. Selain itu, para pegawai pun harus lebih cermat dalam memilih pelaksanaan lembur, dimana perintah lembur harus sesuai dengan instruksi atasan langsung dengan adanya surat perintah kerja lembur.

2. Kepuasan Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh untuk variabel Y (kepuasan kerja pegawai) pada sub indikator jaminan sosial dari indikator faktor finansial memiliki nilai rata-rata terendah, dalam hal ini penggunaan ASKES. Oleh karena itu, sebaiknya lembaga lebih meningkatkan penggunaan jaminan sosial lainnya dengan bersedia berkoordinasi dengan perusahaan jaminan sosial swasta untuk memenuhi kebutuhan PNS yang belum terpenuhi oleh ASKES, sehingga kepuasan kerja pegawai akan lebih meningkat dalam penggunaan jaminan sosial.

3. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, berdasarkan hasil uji korelasi pun menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berkorelasi sangat kuat terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut perlu dipertahankan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Pemberian kompensasi memberikan pengaruh sebesar 81,72 % terhadap kepuasan kerja pegawai, dan sisanya 18,28 % dipengaruhi oleh variabel lain, seperti gaya kepemimpinan yang diterapkan, iklim organisasi, *human relation* antar pegawai, pengembangan karier yang diberikan serta motivasi dan pengawasan yang diberikan oleh pimpinan. Adapun rekomendasi dalam penelitian ini adalah hendaknya lembaga lebih memperhatikan lagi tingkat kesejahteraan dan kebutuhan para pegawainya, karena apabila kedua hal tersebut telah terpenuhi, maka para pegawai akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Semakin tinggi produktivitas kerja pegawai, maka semakin tinggi pula pegawai akan memberikan *feedback* atau dampak yang menguntungkan bagi kemajuan lembaga.

4. Rekomendasi bagi peneliti selanjutnya

Hal-hal yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya adalah:

- a. Hendaknya dapat meneliti, mengkaji dan memperdalam kembali pemberian kompensasi dan kepuasan kerja pegawai, mengingat kedua aspek ini memiliki kajian yang sangat luas apabila dikaji secara lebih lanjut. Tentunya penelitian dilakukan di tempat yang berbeda dengan ruang lingkup yang sama, karena hasil pengaruh yang didapatkan belum tentu sama jika dilakukan di tempat yang lain.

- b. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat meneliti variabel lain selain pemberian kompensasi dan kepuasan kerja pegawai, mengingat pemberian kompensasi juga dapat mempengaruhi beberapa variabel dependen lain seperti motivasi, kedisiplinan, semangat kerja, efektifitas kerja, prestasi kerja dan lain lain. Sedangkan variabel kepuasan kerja pegawai pun dapat dipengaruhi oleh banyak variabel independen lain seperti penempatan kerja, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, *human relation* antar pegawai, dan lain sebagainya.
- c. Dalam penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan, oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat belajar dari kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini, agar penelitian yang dilakukan lebih baik lagi.