

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. KESIMPULAN

Secara umum hasil dari penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai adalah Sistem kompensasi yang dilakukan di Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori baik. Kondisi ini terbukti dengan sistem kompensasi yang diberikan kepada para pegawai dikelola baik dan bukan saja memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarganya, tetapi dapat memacu pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut dilihat dari pemberian gaji, insentif, tunjangan dan bonus sesuai dengan aturan yang berlaku. Adapun sistem kompensasi yang berlaku di Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yaitu kompensasi menurut sistem waktu dan sistem hasil. Untuk pemberian bonus setiap lembaga memberikan dengan cara dan jumlah yang berbeda-beda sesuai ketentuan lembaga masing-masing.

Di Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sistem kompensasi yang diberikan terdiri dari dua dimensi yaitu dimensi finansial dan non-finansial. Dimensi finansial secara langsung diberikan adalah gaji, insentif, tunjangan dan bonus. Sedangkan dimensi finansial tidak langsung berupa pelayanan seperti ASKES, cuti, dana pensiun dan fasilitas kerja. Sedangkan dimensi non-finansial adalah lingkungan kerja seperti pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja atas pekerjaan yang telah pegawai selesaikan. Adapun rincian dari setiap indikator adalah sebagai berikut : (1) Gaji memiliki kategori sangat baik (2) Insentif memiliki kategori baik (3) Tunjangan memiliki kategori baik (4) Bonus memiliki kategori baik (5) Pelayanan memiliki kategori baik (6) Lingkungan kerja memiliki kategori baik.

Sedangkan untuk kinerja pegawai di Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori sangat baik. Didukung oleh faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi diri pegawai yang selanjutnya mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Hal ini dapat dilihat dari aspek kinerja pegawai yaitu kemampuan dan tanggungjawab dalam mengerjakan semua tugas sesuai *job-description*, dapat bekerjasama dengan pegawai lain, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan penyelesaian kerja, efektifitas dan efisiensi kerja serta kemandirian dalam bekerja. Adapun rincian setiap indikator tersebut adalah sebagai berikut : (1) Kemampuan memiliki kategori sangat baik (2) Tanggungjawab memiliki kategori sangat baik (3) Kerjasama memiliki kategori sangat baik (4) Kualitas kerja memiliki kategori sangat baik (5) Kuantitas kerja memiliki kategori sangat baik (6) Ketepatan penyelesaian kerja memiliki kategori sangat baik (7) Efektifitas dan efisiensi kerja memiliki kategori sangat baik (8) Kemandirian memiliki kategori sangat baik.

Sehingga pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai di Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat termasuk dalam tingkat hubungan yang **kuat** ($r_{xy}=0,62$). Perolehan tersebut menunjukkan bahwa sistem kompensasi sebagai variabel independen memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Hasil uji signifikansi korelasi telah diketahui H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Yang artinya bahwa sistem kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Sedangkan untuk koefisien determinasi variabel X terhadap variabel Y sebesar 38%. Maka artinya sistem kompensasi memberikan kontribusi sebesar 38% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 62% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan yang lainnya.

B. REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan diatas, kedua variabel dari pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai memiliki kategori yang sangat baik. Namun demikian, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi yang berhubungan dengan penelitian ini seperti pihak lembaga, pegawai serta untuk peneliti selanjutnya. Adapun rekomendasi-rekomendasinya sebagai berikut:

1. Rekomendasi Untuk Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

- a. Sistem kompensasi yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat tergolong sangat baik, maka dari itu pihak lembaga hendaknya mempertahankan atau meningkatkannya baik dalam sistem kompensasi yang berdasarkan waktu maupun sistem kompensasi yang berdasarkan hasil.
- b. Lembaga lebih meningkatkan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai agar meminimalisasi kecurangan dalam bekerja misalnya dalam pengawasan kedisiplinan dengan memberikan sanksi yang tegas terhadap perilaku pegawai yang tidak sesuai dengan ketentuan lembaga.
- c. Lembaga lebih meningkatkan kinerja pegawai yang kurang dan mempertahankan kinerja yang dianggap sudah baik dalam kualitas, kuantitas maupun produktivitas kerja pegawai. Karena kinerja pegawai yang baik mempengaruhi pencapaian tujuan lembaga.

2. Rekomendasi Untuk Pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa

- a. Dengan sistem kompensasi yang tergolong sangat baik, hendaknya pegawai melakukan pengabdian kepada lembaga secara maksimal. Hal ini dapat dilakukan dengan bertanggungjawab atas segala pekerjaan yang telah diberikan oleh lembaga.
- b. Hendaknya mempertahankan kinerja yang sudah baik dan meningkatkan kinerja dengan cara menambah pengetahuan, atau mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat menambah kemampuan

dan keterampilan pegawai sehingga menunjang dalam mewujudkan hasil kerja yang maksimal.

3. Rekomendasi Untuk Peneliti Selanjutnya

Adapun rekomendasi peneliti untuk peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian mengenai sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Hendaknya mengkaji dan memperdalam kembali teori-teori mengenai sistem kompensasi dan kinerja pegawai, karena variabel tersebut memiliki kajian yang cukup luas.
- b. Sistem kompensasi bukan satu-satunya faktor dalam mempengaruhi kinerja pegawai, maka dari itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan meneliti faktor-faktor yang lebih mempengaruhi. Misalnya sistem kompensasi juga mempengaruhi disiplin, motivasi atau prestasi kerja. Dan kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan atau iklim kerja.
- c. Hendaknya menggunakan instrument penelitian yang tepat agar data yang terkumpul sesuai dan akurat.
- d. Peneliti selanjutnya, hendaknya menjadikan kekurangan dalam penelitian ini sebagai tolak ukur untuk melakukan penelitian sejenis ke depan. Yakni diantaranya pada saat pengumpulan data, diharapkan dapat menyebarkan angket dengan efektif dan efisien. Karena tidak mudah untuk meminta bantuan kepada responden yang memiliki kesibukan dengan pekerjaan untuk mengisi angket penelitian yang sedang peneliti sebar.

Rekomendasi-rekomendasi yang diajukan peneliti diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak terkait, khususnya Bidang Pendidikan Luar Biasa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya.