

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan-temuan yang diperoleh, secara umum penelitian mengenai pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai ini berada dalam kategori hubungan yang kuat. Secara khusus berdasarkan hasil pengolahan data, analisis data dan pengujian hipotesis, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan yang tentunya dapat merujuk pada rumusan masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, yang terperinci sebagai berikut :

1. Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi yang dilakukan di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori sangat baik ($\bar{X} = 3,04$). Kondisi ini terbukti dengan kebijakan sistem kompensasi yang diberikan kepada para pegawai dikelola dengan baik yang bukan saja memuaskan dan memenuhi kebutuhan pegawai, tetapi dapat memotivasi semangat kerja pegawai sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal. Hal tersebut didukung dengan pemberian gaji, insentif, serta tunjangan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku, sebagaimana disebutkan dalam Undang-undang Kepegawaian RI No.43 Tahun 1999, Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 85 Tahun 2009, Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 841/Kep.966-ORG/2009, dan Peraturan Gubernur Nomor 119/209 Tahun

2009. Adapun kebijakan sistem kompensasi yang berlaku di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yaitu dari segi kompensasi menurut sistem waktu dan kompensasi menurut sistem hasil.

Variabel sistem kompensasi terbagi menjadi dua dimensi yaitu dimensi *financial* (uang) dan *non financial* (bukan uang). Selanjutnya dimensi tersebut dirinci dalam lima indikator, yaitu gaji, insentif, tunjangan, bonus, dan tunjangan pelayanan. Adapun rincian dari setiap indikator sebagai berikut : (1) Gaji memiliki kategori sangat baik, (2) Insentif memiliki kategori sangat baik, (3) Tunjangan memiliki kategori sangat baik, (4) Bonus memiliki kategori baik, (5) Tunjangan pelayanan memiliki kategori baik. Dari kelima indikator tersebut, indikator gaji memiliki nilai rata-rata paling tinggi (3,62), sedangkan indikator bonus memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu (2,48) jika dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal tersebut disebabkan karena peraturan ketenagakerjaan di Indonesia tidak mengatur tentang sistem pemberian bonus, namun dalam praktiknya hampir semua perusahaan/lembaga menerapkan pemberian bonus kepada pegawainya dengan cara dan dalam jumlah yang berbeda-beda.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori sangat baik ($\bar{X} = 3,07$). Kondisi tersebut dapat dilihat dari kinerja pegawai yang

bekerja secara optimal dalam melaksanakan pengelolaan administrasi, ketatalaksanaan, dan sarana prasarana, seperti yang tertuang dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat No.31 Tahun 2009 Pasal 7. Kondisi tersebut didukung juga oleh unsur motivasi para pegawai secara keseluruhan, baik yang berasal dalam diri pegawai maupun suasana kerja, kedua hal tersebut yang kemudian mempengaruhi pencapaian optimalisasi kinerja para pegawai.

Variabel kinerja pegawai terbagi menjadi dua dimensi yaitu dimensi *ability* (kemampuan) dan dimensi *motivation* (motivasi). Selanjutnya kedua dimensi tersebut terinci dalam empat indikator, yaitu *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), faktor internal dan faktor eksternal. Adapun perincian setiap indikator adalah sebagai berikut : (1) *Knowledge* memiliki kategori baik, (2) *Skill* memiliki kategori baik, (3) Faktor internal memiliki kategori sangat baik, (4) Faktor eksternal memiliki kategori sangat baik. Dari keempat indikator tersebut, indikator faktor internal dalam hal ini berhubungan dengan *attitude* (sikap/sifat seseorang) memiliki nilai rata-rata paling tinggi (3,48), sedangkan indikator *skill* memiliki nilai rata-rata paling rendah (2,71) jika dibandingkan dengan indikator lainnya.

3. Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat tergolong dalam tingkat hubungan yang kuat ($r_{xy} = 0,625$). Perolehan tersebut menunjukkan bahwa sistem kompensasi sebagai variabel independen (X) memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y).

Hasil uji signifikansi korelasi dapat diketahui H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, yang artinya sistem kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Sedangkan koefisien determinasi dari variabel X terhadap Y menunjukkan angka sebesar 39,1%, artinya variabel sistem kompensasi memberikan kontribusi sebesar 39,1% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 60,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu kepemimpinan, kompetensi, motivasi, kedisiplinan, sarana prasarana dan lain-lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil keseluruhan penelitian yang telah dianalisis mengenai penelitian “Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai” dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel memiliki kategori sangat baik. Namun demikian peneliti mengajukan beberapa saran kepada pihak-pihak yang memiliki hubungan dengan penelitian ini, yaitu pihak lembaga, pihak pegawai, serta peneliti selanjutnya. Mudah-mudahan rekomendasi yang peneliti ajukan dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi khususnya pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Adapun saran yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Lembaga (Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat)

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sistem kompensasi yang ada tergolong dalam kategori sangat baik, untuk itu pihak lembaga hendaknya dapat terus mempertahankannya atau bila perlu pihak lembaga bias lebih meningkatkannya lagi, baik dalam segi sistem kompensasi yang berdasarkan waktu maupun sistem kompensasi berdasarkan hasil.
- b. Lembaga hendaknya lebih memperhatikan lagi tingkat kesejahteraan dan kebutuhan pegawainya, karena apabila kedua hal tersebut telah terpenuhi akan mendorong para pegawai untuk lebih semangat meningkatkan kinerjanya. Banyak upaya yang dapat dilakukan untuk memenuhi hal tersebut, misalnya memberikan tunjangan pendidikan untuk melakukan pendidikan ke

tingkat yang lebih tinggi agar pengetahuan dan keterampilan para pegawai dapat bertambah dan akhirnya akan berdampak positif bagi kinerja pegawai.

- c. Pengawasan lembaga berkaitan dengan kinerja pegawai harus lebih ditingkatkan lagi demi meminimalisir tingkat kecurangan yang dilakukan oleh para pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan sanksi yang tegas dan sidak (inspeksi mendadak) kedisiplinan yang lebih intens.

2. Pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Jawa Barat

- a. Dengan pemberian sistem kompensasi yang tergolong sangat baik, hendaknya pegawai bekerja secara maksimal mengabdikan diri kepada lembaga, hal ini dapat dilakukan dengan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dilakukan sesuai yang tertuang dalam Pergub No.31 Tahun 2009 pasal 7.
- b. Kinerja pegawai dalam penelitian ini berada dalam kategori sangat baik, pegawai hendaknya dapat mempertahankan bahkan meningkatkan lagi hal tersebut dengan cara terus mengasah pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat mewujudkan hasil kerja yang maksimal.
- c. Untuk terus meningkatkan kinerja, hendaknya para pegawai sering mengikuti pelatihan-pelatihan yang sering diadakan oleh badan

pelatihan untuk lebih mengasah kemampuan diri dalam mengoptimalkan kinerja.

3. Peneliti selanjutnya

- a. Hendaknya dapat meneliti, mengkaji dan memperdalam kembali sistem kompensasi dan kinerja pegawai, mengingat kedua aspek ini memiliki kajian yang sangat luas apabila dikaji secara komprehensif. Dengan syarat melakukan penelitian yang sama tetapi ditempat yang berbeda karena belum tentu besarnya pengaruh akan sama jika diteliti di tempat lain.
- b. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat meneliti variabel lain selain sistem kompensasi dan kinerja pegawai, mengingat sistem kompensasi juga dapat mempengaruhi beberapa variabel dependen lain seperti motivasi, kedisiplinan, semangat kerja, efektifitas kerja, prestasi kerja dan lain lain. Sedangkan variabel kinerja pun dapat dipengaruhi oleh banyak variabel independen lain seperti kepemimpinan, iklim kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain.