

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa berada dalam kategori sangat baik dengan nilai 6502.
2. Kompensasi karyawan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa berada dalam kategori baik dengan nilai 8326.
3. Kinerja karyawan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa berada dalam kategori baik dengan nilai 3485.
4. Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan baik dihitung dengan menggunakan *p-value* ataupun uji F menghasilkan kesimpulan yang sama dan kedua variabel independen dapat menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan sebesar 17,4%. Secara parsial Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan sebesar 13,9% dibandingkan kompensasi yang memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 8,35%.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran Bagi Instansi

1. Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa harus bisa mempertahankan dan merealisasikan disiplin kerja yang menurut hasil penelitian dalam kategori sangat baik dan menurut hasil perhitungan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal-hal yang bisa dilakukan P4TK TK Dan PLB untuk mempertahankan dan merealisasikan disiplin kerja adalah sebagai berikut:
  - a) Meningkatkan kontrol yang telah dilakukan saat ini kepada pegawai untuk datang tepat waktu, tertib dan teratur dalam bekerja.
  - b) Memberikan *reward* khusus kepada pegawai yang disiplin dalam bekerja selain yang telah diberikan oleh pemerintah seperti penghargaan “*Employee of The Month*” sehingga dapat menciptakan rasa bangga bagi pegawai yang mendapatkan penghargaan ini serta memotivasi pegawai lain untuk dapat mendapatkan penghargaan ini.
  - c) Memberikan *punishment* kepada pegawai yang tidak disiplin atau yang tidak bertanggung jawab dalam bekerja diluar peraturan yang telah ditetapkan pemerintah, seperti tidak di ikutsertakannya dalam perjalanan dinas, memberikan status “Pegawai Terburuk Bulan Ini” kepada pegawai yang berada di bawah rata-rata tingkat disiplin kerja sehingga dapat memberikan efek jera dari segi psikologis agar tidak ada pegawai yang tidak disiplin dan tidak bertanggung jawab dalam bekerja.

2. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa terdapat dalam kategori baik. Akan tetapi berdasarkan wawancara dengan beberapa staf kepegawaian menyatakan bahwa jumlah tunjangan yang dijanjikan oleh pemerintahan Jokowi masih belum terealisasi semuanya, hanya baru sekitar 70 % saja dari seluruh tunjangan yang diberikan seperti uang makan, uang tunjangan kinerja, uang tunjangan jabatan, dan lain-lain. Oleh karena itu, pihak P4TK TK Dan PLB agar dapat mengusahakan kepada pemerintah agar tunjangan yang dijanjikan dapat terealisasi 100% sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja.
3. Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa dapat melakukan suatu survey kepada para karyawan mengenai variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel disiplin kerja dan kompensasi berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti seperti variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen, stress kerja, motivasi kerja, prestasi kerja, dan lain-lain. Hal ini dilakukan untuk dapat terus meningkatkan kinerja karyawan yang saat ini dalam kategori baik sehingga jika ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan maka variabel tersebut dapat lebih diperhatikan agar dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

### **5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya**

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya tidak hanya meneliti variabel disiplin kerja dan kompensasi untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi dapat menambahkan variabel lain dalam penelitian sehingga dapat diketahui variabel-variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel disiplin kerja dan variabel kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

