

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai hubungan pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kelurahan BTN Kolhua Kota Kupang, maka dapat disimpulkan :

1. Pemberian kompensasi (X) pada Kantor Kelurahan BTN Kolhua Kota Kupang memperoleh nilai rata-rata sebesar 35. Nilai ini berada pada klasifikasi baik (32-39), artinya pemberian kompensasi pada Kantor Kelurahan BTN Kolhua Kota Kupang diklasikan dan dijalankan dengan baik.
2. Disiplin kerja pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan BTN Kolhua Kota Kupang memperoleh nilai rata-rata sebesar 38. Nilai ini berada pada klasifikasi tinggi (32- 39), artinya disiplin kerja pegawai pada Kantor Kelurahan BTN Kolhua Kota Kupang dilaksanakan dengan baik.
3. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kelurahan BTN Kolhua Kota Kupang di mana nilai r hitung 0,691 lebih besar dari nilai r tabel 0,666 dengan tingkat signifikan 5% dari $n = 9$. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.
4. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh hubungan antara pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kelurahan BTN Kolhua Kota Kupang sebesar 47,8% sedangkan sisanya sebesar 52,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

1. Bagi Instansi

- a. Dengan adanya pemberian kompensasi pada kantor kelurahan BTN Kolhua Kota Kupang dapat di laksanakan dan di jalankan dengan baik.
- b. Kepada para pegawaihendaknya tetap mempertahankan disiplin kerjanya sesuai dengan peraturan yang telah disepakati terlebih telah diberikannya kompensasi.
- c. Dimana adanya hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi dan disiplin kerja pegawai pada kantor Kelurahan BTN Kolhua Kota Kupang.

2. Bagi Akademisi

Kepada para pembaca agar dapat menggunakan skripsi ini sebagai referensi dan bacaan yang bermanfaat serta jika ada penelitian lebih lanjut dengan masalah yang sama maka wajib mengembangkan point-point penting dalam skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SSPS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko T. Hani, 1994, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2001, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksar.
- Handoko T. Hani, 1994, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara,P. Anwar,A.A .2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit, T. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Maharani I. Rachmawati, 2008, *Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Pegawai di Dinas Pendidikan Kab. Ciamis*.
- Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Singodimedjo(Sutrisno), 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung,Alfabeta.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif R & D*, Bandung:alfabeta.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Administrasi*,Bandung, Alfabeta.
- Umar, H ,2008 , *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis* ,Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, 1989, *Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta.