

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari bab sebelumnya. Maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel insentif material berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} (3,185) > t_{tabel} (1,667)$ dengan nilai signifikansi $(0,003) < 0,05$. Tiap peningkatan insentif material sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 89,4%, dengan diberikan Insentif material berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) akan ada usaha pegawai untuk meningkatkan kinerja yang baik seperti memberikan pelayanan yang lebih baik terhadap para pencari kerja di Kota Palembang.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} (0,901) < t_{tabel} (1,667)$ dengan signifikansi $(0,372) > 0,05$. Dan tiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 12,3%. Disiplin pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang tersebut rendah dilihat dari absensinya masih banyak pegawai yang datang terlambat sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.
3. Variabel insentif material dan disiplin kerja secara bersama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, hal ini dibuktikan dengan $f_{hitung} (5,215) > f_{tabel} (3,18)$ dengan nilai signifikansi $(0,009) < 0,05$, dengan adanya pemberian insentif serta penerapan disiplin kerja yang baik secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja dan proses kerja dapat berjalan sesuai dengan tujuan instansi.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan dan kesimpulan yang didapatkan, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Instansi harus mempertahankan dan meningkatkan sistem pemberian insentif material yang selama ini sudah diterapkan yaitu dengan lebih mengutamakan perhitungan atas apa yang dihasilkan pegawai, bukan hanya berdasarkan pangkat atau golongan pegawai saja.
2. Lebih memperketat kedisiplinan pegawainya melalui pengawasan diperketat dengan absen siang sebelum dan sesudah istirahat, penilaian secara berkala terhadap pekerjaan pegawai. Agar disiplin kerja dapat terwujud, perlu meningkatkan kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan guna memperlancar aktivitas instansi, serta pemberian sanksi yang lebih tegas diluar pemotongan insentif material yang diterima agar pegawai yang melanggar aturan dapat menghindari hal tersebut sehingga kinerjanya meningkat dan pegawai akan lebih patuh serta takut untuk melakukan pelanggaran disiplin kerja.
3. Jika dilihat dari hasil pembahasan, variabel insentif material dan disiplin kerja memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini seharusnya bisa dijadikan acuan oleh instansi untuk dapat meningkatkan sistem pemberian insentif material dan meningkatkan kedisiplinan pegawainya agar kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang terus meningkat.