

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian di lapangan dan setelah diolah tentang pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja dan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif didapat bahwa variabel tunjangan kinerja, kinerja pegawai, kepuasan kerja, dan disiplin kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang menunjukkan nilai rata-rata sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan variabel tunjangan kinerja sebesar 4.13, variabel kinerja sebesar 4.21, kepuasan kerja sebesar 4.08 dan variabel disiplin kerja sebesar 4.20.
2. Tunjangan kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang. Hal ini terbukti dari analisis uji t bahwa variabel Tunjangan Kinerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 7.065.
3. Tunjangan kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang. Hal ini terbukti dari analisis uji t bahwa variabel Tunjangan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 6.531.
4. Tunjangan kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang.

Hal ini terbukti dari analisis regresi berganda bahwa variabel Tunjangan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 6.783.

5. Kinerja memiliki pengaruh paling dominan pada tunjangan kinerja dibandingkan pada variabel dependent lainnya seperti kepuasan kerja dan disiplin kerja yaitu sebesar 7.065.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dari bab sebelumnya, peneliti memberikan sumbangan saran dalam hasil penelitian ini yaitu:

1. Bagi Penelitian Mendatang
 - a. Hendaknya instrumen penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik. Hal ini dikarena hasil peneliti hanya sebesar 0.466 atau 46.6% yang berarti variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel tunjangan kinerja, 0.427 atau 42.7% yang berarti variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel tunjangan kinerja dan 0.446 atau 46.6% yang berarti variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel tunjangan kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang. Pada dasarnya masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, kepuasan kerja dan disiplin kerja seperti: budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan lain-lainya.
 - b. Penelitian mendatang dapat memperpanjang periode pengamatan dan disarankan untuk memperluas ruang cakupan penelitian tentang pengaruh

tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja dan disiplin kerja yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang.

2. Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang.
 - a. Pada hasil penelitian tunjangan kinerja dinilai sudah cukup baik, namun hendaknya bagi Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang dapat lebih adil dalam memberikan tunjangan kinerja yang sesuai dengan jabatan dengan beban tugas dan tanggungjawab pekerjaan dengan bobot yang sama dibayar sama dan pekerjaan yang menuntut pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi, dibayar lebih tinggi.
 - b. Dalam kinerja sebaik bagi Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang perlu di tingkat dan dipertahan lagi dimana hasil penelitian kinerja memiliki nilai yang tinggi dibandingkan variabel dependen lainnya, maka perlunya penetapan atau menentukan target dalam pekerjaan yang lebih baik lagi dan meningkatkan kualitas pekerjaan baik dari segi mutu, ketelitian dan ketepatan waktu.
 - c. Pada hasil penelitian kepuasan kerja dinilai masih kurang, maka hendaknya bagi Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang kepuasan kerja baik dari rasa aman pada lingkungan kerja, pemberian tunjangan kinerja tepat waktu dan fasilitas yang disediakan oleh Kementerian Agama Kota Pangkalpinang layak untuk digunakan.
 - d. Bagi instansi di Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang hendaknya mampu meningkatkan kedisiplinan kerja pada pegawai dengan cara memberikan sanksi-sanksi yang tegas bagi pegawai yang bolos

bekerja. Dan terus meningkatkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

