

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian dilapangan dan setelah diolah tentang pengaruh penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap tunjangan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi kepulauan Bangka Belitung adalah sebagai berikut :

1. Variabel penilaian prestasi kerja masuk kedalam kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata sebesar 4,37, variabel disiplin kerja masuk kedalam kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata sebesar 4,24, dan tunjangan kinerja masuk kedalam kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata sebesar 4,24. Dapat diartikan bahwa setiap variabel yang masuk dalam klasifikasi kategori sangat tinggi dikarenakan responden merasa setuju atas butir pertanyaan yang diberikan kepada mereka.
2. Secara parsial variabel penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap tunjangan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah kementerian Agama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebesar 1,214 dengan signifikansi 0,228. Jika penilaian prestasi kerja dinaikkan 1 satuan maka akan meningkatkan tunjangan kinerja sebesar 1,214. Sebaliknya jika penilaian prestasi kerja menurun 1 satuan maka tunjangan kinerja akan menurun sebesar 1,214.

3. Secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tunjangan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebesar 10.903 dengan signifikan 0,00. Jika disiplin kerja dinaikkan 1 satuan maka akan meningkatkan tunjangan kinerja sebesar 7.285. Sebaliknya jika disiplin kerja menurun 1 satuan maka tunjangan kinerja akan menurun sebesar 7,285.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tunjangan kinerja pegawai sebesar 62.426.
5. Besar pengaruh penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap tunjangan kinerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebesar 0,597 atau 59,7% sedangkan sisanya sebesar 0,403 atau 40,3% dipengaruhi oleh factor-faktor lain.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diambil, dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Bagi penelitian mendatang
 - a. Bagi penelitian mendatang hendaknya instrument penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi sehingga kemampuan mengakurnya lebih baik.

- b. Bagi peneliti mendatang hendaknya menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kompetensi, penilaian kinerja, dan lain sebagainya sesuai yang berdasarkan teori dan menggunakan alat analisis yang lain.

2. Bagi Instansi

- a. Dari hasil kuesioner yang saya bagikan kepada seluruh karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, didapatkan kesimpulan bahwa atasan diharapkan untuk tetap menjaga konsistensi dalam menjalankan tugas dan ketetapan yang sudah ditetapkan dari pemerintah pusat. Dari hasil kuesioner menyatakan bahwa pemberian tunjangan kinerja salah satunya memang seharusnya melihat pada hasil penilaian prestasi kerja yang terdiri dari penilaian akan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja, namun pada kenyataannya baru hanya melihat pada absensi kehadiran atau kedisiplinan pegawai. Hal ini diharapkan terlaksana agar kebijakan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah pusat dapat terrealisasikan di pemerintahan daerah pula.
- b. Bagi instansi diharapkan untuk tetap membuat peraturan yang mengarah kearah disiplin pegawai dan lebih menegaskan kepada setiap pegawai untuk menaati peraturan tersebut, karena untuk mencapai kinerja kantor yang baik disiplin kerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dalam pencapaian kinerja kantor tersebut. Kemudian diharapkan bagi instansi untuk lebih mempertegas pada pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi

Kepulauan Bangka Belitung agar pegawaiipun lebih termotivasi untuk menjadi lebih baik dan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik baik untuk instansi maupun masyarakat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- a. Objek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini hanya satu instansi yaitu Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi kepulauan Bangka Belitung dengan sampel sebanyak 84 responden.
- b. Reponden dalam penelitian ini tidak dibedakan antara karyawan dalam negeri dan karyawan luar negeri sehingga hasil yang diperoleh tidak bisa dijadikan secara spesifik bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja, dan disiplin kerja untuk masing-masing kategori karyawan tersebut.