

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan maka diperoleh gambaran insentif di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung berada pada kategori efektif. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian dalam penelitian ini, diketahui bahwa indikator “kinerja” memiliki presentase tertinggi yaitu sebesar 78,95%. Sedangkan skor presentase terendah yaitu sebesar 35,59% pada indikator “keadilan dan kelayakan”.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan angket yang telah dilakukan, maka diperoleh gambaran disiplin kerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung berada pada kategori tinggi. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian dalam penelitian ini, diketahui bahwa indikator “tingkat kehadiran” memiliki presentase tertinggi yaitu sebesar 85,83%. Sedangkan skor presentase terendah yaitu sebesar 76,54% pada indikator “ketaatan pada peraturan kerja”.
3. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Hal ini dapat dilihat

dari perhitungan koefisien determinasi (KD) menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh insentif sebesar 28,88%, dan untuk sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

5.2 Saran

1. Indikator keadilan dan kelayakan didalam variabel insentif, berdasarkan hasil pengolahan data jawaban responden menunjukkan bahwa indikator keadilan dan kelayakan memiliki rata-rata paling rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan pemberian insentif atau balas jasa yang sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, untuk itu perusahaan dituntut untuk dapat memberikan besaran nilai balas jasa yang sesuai dengan hak yang diinginkan sesuai dengan kewajibannya, karena insentif merupakan sarana untuk mensejahterakan karyawan agar karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Maka ada baiknya jika indikator yang memiliki rata-rata rendah ditingkatkan kembali dan indikator yang memiliki rata-rata tinggi tetap dipertahankan.
2. Indikator ketaatan pada peraturan kerja didalam variabel disiplin kerja pegawai memang dinilai cukup tinggi, namun masih terdapat kelemahan oleh karena itu sebaiknya perusahaan meningkatkan pengawasan dalam hal pelaksanaan peraturan kerja. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu menerapkan sistem reward dan punishment. Agar karyawan dapat

memaksimalkan pekerjaan dan memahami pedoman-pedoman peraturan pekerjaan.

3. Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung sebaiknya lebih memperhatikan kualitas insentif yang diterapkan di instansi. Hal ini perlu diperhatikan agar disiplin kerja para pegawai benar-benar meningkat secara maksimal terutama dalam hal peningkatan kinerja dan produktivitas. Hal ini menjadi penting mengingat bahwa tujuan perusahaan akan tercapai apabila disiplin kerja pegawai dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan.