

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Bab V ini merupakan akhir dari seluruh kajian terhadap permasalahan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di P4TK IPA Bandung. Pada bab akhir penelitian ini akan memaparkan beberapa hasil temuan yang didapat dari lapangan dan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya yang kemudian akan dikemukakan mengenai kesimpulan serta beberapa saran terkait dengan penelitian.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan-temuan yang diperoleh secara umum penelitian mengenai pengaruh tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja pegawai ini berada dalam kategori hubungan kuat. Secara khusus berdasarkan hasil pengolahan data, analisis data dan pengujian hipotesis, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan yang tentunya dapat merujuk pada rumusan masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, yang terperinci sebagai berikut:

1. Tunjangan Kinerja di P4TK IPA Bandung

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja di P4TK IPA Bandung sangat baik dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang merupakan besaran tunjangan kinerja, mekanisme tunjangan kinerja, dan pemanfaatan tunjangan kinerja. Diantara ketiga dimensi tersebut, dihasilkan nilai tertinggi pada pemanfaatan tunjangan kinerja dimana para pegawai selalu memiliki hubungan baik sesama pegawai. Sedangkan yang mendapat nilai rata-rata rendah yaitu besaran tunjangan kinerja, namun seluruh dimensi dalam variabel tunjangan kinerja ini termasuk dalam kategori sangat baik.

2. Prestasi Kerja Pegawai di P4TK IPA Bandung

Prestasi kerja pegawai di P4TK IPA Bandung termasuk dalam kategori sangat baik. Kondisi tersebut dapat dilihat dari prestasi kerja pegawai yang dihasilkan dalam hasil pekerjaannya. Kondisi tersebut juga didukung oleh faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi pencapaian prestasi kerja pegawai yang optimal.

Prestasi kerja pegawai terbagi menjadi lima dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin, inisiatif, dan kerjasama. Dihasilkan nilai tertinggi pada dimensi kerjasama dimana para pegawai mampu menyesuaikan diri. Sedangkan dimensi yang mendapat nilai rata-rata rendah yaitu kuantitas kerja dibandingkan indikator lainnya. Namun kelima dimensi dari prestasi kerja pegawai disini termasuk dalam kategori sangat baik.

3. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di P4TK IPA Bandung

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa pengaruh tunjangan kinerja terhadap prestasi kerja pegawai di P4TK IPA Bandung adalah sedang. Hal tersebut berdasarkan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian korelasi atau hubungan variabel X (Tunjangan Kinerja) dan variabel Y (Prestasi Kerja Pegawai) berada pada kategori **kuat**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja mempunyai pengaruh yang sedang terhadap prestasi kerja pegawai.
- b. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dari kedua variabel, diperoleh hasil bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,301 > 2,021$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja dengan prestasi kerja pegawai mempunyai korelasi yang signifikan.
- c. Hasil perhitungan uji determinasi diperoleh hasil bahwa variabel X (Tunjangan Kinerja) memberikan pengaruh sebesar 54,2% terhadap

variabel Y (Prestasi Kerja Pegawai), dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- d. Hasil perhitungan uji regresi diperoleh persamaan sebagai berikut yaitu $\hat{Y} = 15,355 + 0,736X$. artinya, bahwa setiap kenaikan satu angka dari variabel X (Tunjangan Kinerja) akan diikuti oleh kenaikan variabel Y (Prestasi Kerja Pegawai).

Pada penelitian ini tunjangan kinerja para pegawai sudah sangat baik, begitu pun dengan prestasi kerja pegawai nya sudah sangat baik. Bertolak belakang dengan latar belakang yang penulis angkat bahwa masih adanya permasalahan yang timbul, namun kondisi tersebut dirasakan pada tahun-tahun lalu. Sedangkan tahun ini sudah mulai meningkat prestasi kerja pegawai nya, itu semua disebabkan adanya solusi yang dibuat yaitu dengan cara pihak lembaga menerapkan sistem tunjangan kinerja sesuai dengan aturan yang berlaku kepada para pegawainya dan melakukan evaluasi berkelanjutan demi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Dilihat dari variabel X “Tunjangan Kinerja” di P4TK IPA Bandung dari segi mekanisme tunjangan kinerja sudah dilaksanakan sesuai aturan dan pemanfaatan tunjangan kinerja sudah sesuai dengan yang diharapkan. Akan tetapi, besaran tunjangan kinerja harus lebih diperhatikan jumlah yang diberikan kepada pegawai, jangan sampai terdapat perbedaan yang terlalu signifikan antara besaran tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai dengan pangkat tinggi dan pegawai dengan pangkat rendah, agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai di P4TK IPA Bandung.
2. Dilihat dari variabel Y “Prestasi Kerja Pegawai” di P4TK IPA Bandung dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin, inisiatif, dan kerjasama

sudah sangat baik dan optimal. Hal ini dilihat dari kinerja para pegawai P4TK IPA Bandung yang semakin meningkat.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dipaparkan sebelumnya, selanjutnya penulis akan menyampaikan beberapa saran yang relevan dengan hasil penelitian. Adapun saran yang dapat diberikan, antara lain:

1. Saran Bagi Lembaga

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tunjangan kinerja yang ada tergolong ke dalam kategori sangat baik, untuk itu pihak lembaga hendaknya dapat terus mempertahankannya sesuai dengan aturan yang berlaku
- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa prestasi kerja pegawai yang ada tergolong ke dalam kategori sangat baik, untuk itu pihak lembaga hendaknya dapat terus mempertahankannya atau bila perlu pihak lembaga bisa lebih meningkatkan lagi, baik dalam segi prestasi kerja pegawai pada lembaga.

2. Saran Bagi Pegawai

- a. Dengan tunjangan kinerja yang tergolong sangat baik, hendaknya pihak lembaga selalu memperhatikan tunjangan kinerja sesuai dengan aturan yang berlaku, agar para pegawai selalu terpacu untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal.
- b. Prestasi kerja pegawai dalam penelitian ini berada dalam kategori sangat baik, pegawai hendaknya dapat mempertahankan bahkan meningkatkan lagi hal tersebut dengan cara terus berusaha memberikan hasil kerja yang maksimal.
- c. Dalam menjalankan setiap tugas hendaknya selalu mengedepankan kerjasama yang baik antar pegawai agar terciptanya prestasi kerja lembaga yang maksimal.

- d. Senantiasa mempertahankan dan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dengan lebih baik lagi.

3. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini kemungkinan masih banyak terdapat kekurangan, oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat belajar dari kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini, agar penelitian yang dilakukan dapat lebih baik lagi.