BAB V
KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

Pada Bab V ini, peneliti akan mengemukakan kesimpulan dari hasil pengolahan data serta menjawab permasalahan yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya. Peneliti akan menguraikan pokok bahasan yang telah diperoleh melalui pengolahan dan analisis terhadap temuan data penelitian. Berikut uraian kesimpulan dan saran dari hasil temuan penelitian mengenai "Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di PPPPTK TK dan PLB Bandung", yaitu sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Insentif merupakan tambahan balas jasa diluar penghasilan pokok pegawai yang diberikan berdsarkan prestasi kerja pegawai, prestasi kerja pegawai dapat ditinjau melalui berbagai aspek, salah satunya adalah disiplin kerja. Kriteria besaran jumlah pemberian insentif diberikan berdasarkan beberapa indikator, diantaranya adalah kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, serta evaluasi jabatan.

1. Berdasarkan hasil temuan penelitian, dapat diketahui bahwa gambaran umum pemberian insentif di PPPPTK TK dan PLB Bandung termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut tentunya didasarkan pada indikator-indikator insentif yang dikemukakan oleh Rivai (2008, hlm 388) bahwa, indikator insentif merupakan aspek yang menjadi tolok ukur pemberian insentif yang akan diberikan kepada pegawai. Dengan demikian, jumlah besaran insentif yang diberikan kepada pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung telah dilakukan sesuai dengan tingkat pengukurannya.
2. Sedangkan gambaran umum disiplin kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut didasarkan melalui beberapa aspek yang menjadi tolok ukur penilaian disiplin kerja pegawai, diantaranya adalah frekuensi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada peraturan instansi, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja.

3. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB dipengaruhi cukup kuat oleh adanya sistem pemberian insentif. Hasil perhitungan tingkat signifikansi, diperoleh hasil antara insentif dengan disiplin kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara insentif dengan disiplin kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB. Dengan demikian, hipotesis yang dapat diterima, yaitu "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Insentif terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di PPPPTK TK dan PLB Bandung".

B. Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di PPPPTK TK dan PLB Bandung, maka diperoleh beberapa implikasi yaitu sebagai berikut:

1. Sistem pemberian insentif, yang difokuskan kepada indikator kinerja menunjukkan hasil yang baik. Hal tersebut diartikan bahwa pemberian insentif dapat memberikan dampak yang positif bagi sebagian besar pegawai, dan menjadikan pegawai memiliki keinginan untuk lebih giat, lebih inovatif dan lebih produktif dalam bekerja. Namun sebaliknya, apabila organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan sistem pemberian insentif yang dapat memuaskan pegawai, maka mereka akan merasa tidak dihargai dan akan berdampak pada organisasi yakni kehilangan pegawai-pegawai yang kompeten.
2. Disiplin kerja pegawai, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang pegawai tidak menutup kemungkinan jika masih terdapat peawai yang melakukan pelanggaran terhadap peratuan, ketetentuan maupun tata tertib suatu lembaga. Setiap pegawai yang melanggar peraturan berarti siap menerikan konsekuensi terhadap apa yang telah dilakukannya. Adanya disiplin kerja merupakan salah satu upaya dalam mendorong pegawai untuk taat dan patuh sepenuhnya terhadap peraturan lembaga.

3. Diketahui bahwa insentif memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap disiplin kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung, sehingga dapat dijadikan acuan bagi lembaga untuk dapat mempertahankan sistem pemberian insentif yang adil dan layak. Dalam upaya peningkatan motivasi pegawai yang berujung pada keberhasilan pencapaian tujuan lembaga, maka lembaga perlu memperhatikan pemberian insentif kepada para pegawai agar memupuk kesadarannya untuk meningkatkan disiplin kerjanya.

C. Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis dan temuan yang diperoleh, penulis akan mengajukan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sejenis, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga

Sesuai dengan hasil pengamatan melalui penelitian terkain dengan insentif dan disiplin kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung, secara menyeluruh telah berjalan dengan baik. Namun, dalam mencapai kebaikan tersebut tidak akan dipungkiri oleh adanya hambatan-hambatan yang dilaluinya. Melalui hambatan tersebut, peneliti akan mencoba memberikan beberapa rekomendasi yang ditujukan untuk pihak lembaga terikait, dan bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

a. Menerapkan sistem pemberian insentif yang sesuai dan mampu meningkatkan kepuasan atas hasil kerja yang telah dicapainya. Selain itu, perlu lebih ditingkatkan dalam pengelolaan sistem pemberian insentif agar tidak terjadi penundaan ketika akan diberikan kepada pegawai, selain itu agar sistem pemberian insentif yang bersifat perodik dapat terlaksana sebagaimana yang telah ditetapkan.
b. Meningkatkan motivasi dengan memberikan insentif berupa material, tetapi sebuah penghargaan non material seperti sertifikat, promosi jabatan, dll. Hal tersebut dilakukan bukan semata-mata untuk

kepentingan pribadi, akan tetapi terkait dengan pencapaian kinerja maupun prestasi yang baik.

c. Pimpinan dapat memberikan rangsangan berupa insentif yang bersifat sosial, misalnya dengan memberikan pendidikan untuk mengembangkan kemampuannya agar lebih berkualitas dan berdaya saing tinggi. Selain itu memberangkatkan pegawai untuk pergi haji, atu memberikan waktu untuk cuti. Hal demikian dimaksudkan agar situasi lembaga terhindar dari adanya stress kerja yang timbul akibat kejenuhan dan banyaknya tekanan dalam bekerja.

d. Pimpinan lembaga hendaknya lebih berperan aktif dalam melakukan pengawasan dan menilai kedisiplinan para pegawainya. Baik dalam pemeriksaan cara serta hasil pekerjaan setiap pegawainya. Kedisiplinan tidak hanya diterapkan dan dipatuhi saja, tetapi perlu dipelihara, karena disiplin kerja merupakan aspek yang sangat penting guna mendorong kemajuan dan kualitas lembaga tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Pada studi pendahuluan sebaiknya dilakukan lebih komprehensif dan mendalam, dan benar-benar dinyatakan bahwa dalam lokasi penelitian yang dituju memiliki permasalahan yang perlu dicari jalan keluarnya. Hal tersebut dimaksudkan agar tidak terjadi kesalahpahaman antara apa yang akan diteliti dengan kondisi nyata di lapangan.

b. Apabila melakukan penelitian terkait dengan insentif dan disiplin kerja maka peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, melalui eksperimen, maupun studi komparatif. Karena jika menggunakan metode penelitian kuantitatif seperti yang dilakukan dalam penelitian ini, hanya terfokus pada analisis data, pengolahan data yang bersumber dari responden, sehingga hasil yang didapatkan berupa perolehan skor dalam bentuk angka. Jika dilakukan dengan pendekatan lain, diharapkan hasilnya akan lebih baik, karena dengan teknik observasi dan pengamatan akan jauh lebih maksimal dalam penggalian dan pengumpulan data-data

penelitian apabila dibandingkan dengan teknik pengumpulan data yang hanya melakukan penyebaran angket.