

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dari hasil analisis data penelitian yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Moral Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung,” diperoleh gambaran mengenai masing-masing variabel dan keterkaitan mengenai masing-masing variabel yang dapat penulis simpulkan. Gambaran variabel X (Pemberian Insentif) secara umum memiliki kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari sub-variabelnya yang merupakan sifat dasar dari insentif yang harus dipenuhi agar insentif dapat berhasil yaitu standar kerja, kesederhanaan pembayaran, proses pembayaran dan besarnya upah normal yang kemudian dijabarkan kedalam masing-masing indikator. Gambaran ini menunjukkan bahwa secara empirik dilapangan, keempat sifat dasar dari insentif yang harus dipenuhi agar insentif dapat berhasil tersebut dilaksanakan dengan baik terhadap pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Gambaran variabel Y (Moral Kerja Pegawai) secara umum memiliki kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari sub-variabelnya yang merupakan unsur-unsur moral kerja yaitu disiplin kerja, kerjasama dan tanggung-jawab yang kemudian dijabarkan kedalam masing-masing indikator. Gambaran ini menunjukkan bahwa secara empirik dilapangan ketiga unsur-unsur moral kerja tersebut dilaksanakan dengan sangat baik oleh pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Korelasi atau hubungan antara variabel X (pemberian insentif) dan variabel Y (moral kerja pegawai) berada pada kriteria cukup kuat, artinya pemberian insentif memiliki pengaruh yang cukup kuat dan signifikan terhadap moral kerja pegawai. Adapun besaran pengaruh yang diberikan oleh variabel X (pemberian insentif) adalah 32,8%, artinya meningkat atau menurunnya moral kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung, ditentukan oleh pemberian insentif sebesar 32,8%. Dari hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima, dan artinya memang benar bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap moral kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dari hasil analisis data penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa rekomendasi terkait hasil penelitian yang telah dilaksanakan, yang diharapkan dapat menjadi masukan khususnya bagi Dinas Pendidikan Kota Bandung, Pegawai dan penelitian kedepannya, serta pihak lain yang berkepentingan untuk selanjutnya dapat ditindaklanjuti. Adapun rekomendasi-rekomendasi tersebut, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan Kota Bandung

Tantangan dalam dunia pendidikan, khususnya lembaga-lembaga pendidikan akan terus meningkat seiring dengan adanya era perubahan dan peningkatan mutu yang sekarang telah diberlakukan pemerintah di Indonesia. Setiap lembaga pendidikan khususnya Dinas Pendidikan Kota Bandung dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang bermutu terhadap masyarakat yang ada di kota Bandung, tidak hanya pelayanan yang bermutu dari sudut pandang lembaga, tetapi dari sudut pandang masyarakat yaitu pelayanan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan Kota Bandung dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya, suasana organisasi yang kondusif merupakan harapan setiap elemen baik yang menduduki sebagai jabatan pimpinan maupun sebagai bawahan atau sering kita sebut sebagai staf pegawai dalam suatu lembaga. Untuk menciptakan suasana organisasi yang kondusif tersebut tentu tidaklah mudah untuk dicapai, hal ini dikarenakan bahwa sikap dan perilaku antar individu dalam suatu lembaga berbeda-beda, sikap dan perilaku yang ditampilkan oleh setiap individu dalam lembaga tersebut dipengaruhi oleh suasana batin atau moral yang ada di dalam dirinya.

Salah satu faktor penting dan kerap kali kurang diperhatikan oleh lembaga adalah mengenai pemberian insentif yang terarah. Walaupun nampak seperti suatu hal yang sederhana, pemberian insentif ini mempunyai daya perangsang yang kuat dalam upaya meningkatkan moral kerja (semangat kerja) dari para pegawainya itu sendiri. Insentif dapat diartikan sebagai sebuah daya perangsang yang kuat untuk

meningkatkan semangat pegawai dan melalui pemberian insentif memungkinkan seluruh pegawai merasakan bersama kemakmuran lembaga. Cara seperti ini dapat sangat efektif untuk mendorong semangat kerja para pegawai, karena akan menambah penghasilan mereka atau bertambahnya kebanggaan dan kesenangan atau keduanya.

2. Bagi Pegawai

Bagi pegawai, penulis mencoba memberikan rekomendasi terkait dengan moral kerja pegawai yang rata-rata mendapatkan nilai dalam kategori terendah yaitu mengenai sub-variabel kerjasama yaitu pada indikator memberi kritikan maupun saran khususnya pegawai kepada atasan. Walaupun dalam pekerjaan atasan mempunyai wewenang yang lebih besar untuk memberikan kritikan serta saran kepada bawahan, namun apabila terdapat kesalahan yang pimpinan lakukan pegawai harus berani untuk mengoreksinya, tentunya bukan dengan kritikan saja yang pegawai lakukan, tetapi dengan diberikan solusi berupa saran yang bawahan berikan kepada atasan. Hal ini perlu diperhatikan karena dalam suatu instansi pemerintahan khususnya dinas pendidikan permasalahan seperti ini sering terjadi seperti kesalahan pimpinan salah dalam mengambil suatu kebijakan khususnya dalam sistem pemberian insentif yang kerap kali tidak memberikan rasa adil dan layak terhadap para pegawainya. Dengan rekomendasi yang peneliti tuliskan, diharapkan lembaga-lembaga pendidikan khususnya Dinas Pendidikan Kota Bandung untuk kedepannya

bisa lebih baik lagi dalam hal kerjasama khususnya antara pimpinan dan bawahan dalam memberikan saran maupun kritikan.

3. Penelitian Selanjutnya

Adapun rekomendasi untuk penelitian kedepannya yaitu dengan referensi yang didapat dari hasil penelitian terkait pengaruh pemberian insentif terhadap moral kerja yang peneliti lakukan di Dinas Pendidikan Kota Bandung, penelitian kedepannya diharapkan dapat melanjutkan dengan melakukan pendekatan kualitatif atau eksperimen, karena penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang peneliti lakukan lebih terfokus pada pengolahan data-data berupa angka yang didapatkan dari hasil angket berupa instrumen. Dengan rekomendasi yang peneliti berikan yaitu dengan menggunakan pendekatan kualitatif atau eksperimen, diharapkan penelitian kedepannya dapat menggali informasi lebih banyak melalui kegiatan observasi maupun wawancara, sehingga implementasi dari sistem pemberian insentif dapat diamati dan dikaji lebih mendalam, operasional sistem pemberian insentif terhadap pegawainya seperti apa. Dengan rekomendasi yang peneliti berikan, diharapkan memberikan kontribusi dan tindak lanjut yang positif baik untuk Dinas Pendidikan Kota Bandung itu sendiri, pegawai, serta stakeholder, terlebih lagi dalam rangka peningkatan mutu layanan lembaga-lembaga pendidikan di Indonesia.