

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

3.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada Ditjen PHI & Jamsos Kementerian Ketenagakerjaan, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Secara simultan atau bersama-sama, tunjangan kinerja dan komitmen pegawai mempunyai pengaruh yang cukup terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 74,3% dan sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara tunjangan kinerja dan komitmen pegawai terhadap terhadap prestasi kerja pegawai pada Ditjen PHI & Jamsos. Tunjangan kinerja dan komitmen pegawai memiliki pengaruh positif, yang berarti semakin baik tunjangan kinerja dan komitmen pegawai maka akan semakin baik pula prestasi kerja pegawai.
2. Secara parsial, tunjangan kinerja mempunyai pengaruh yang cukup terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 43,7% dan sisanya sebesar 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap terhadap prestasi kerja pegawai pada Ditjen PHI & Jamsos. Tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif, yang berarti prestasi kerja akan meningkat jika sistem tunjangan kinerja dilakukan dengan baik.
3. Secara parsial, komitmen pegawai mempunyai pengaruh yang cukup terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 56,9% dan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh komitmen pegawai terhadap terhadap prestasi kerja pegawai pada Ditjen PHI & Jamsos. Komitmen pegawai memiliki pengaruh positif, yang berarti prestasi kerja akan meningkat jika komitmen pegawai baik.

3.2. Saran

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja melalui pemberian tunjangan kinerja, hendaknya organisasi perlu menyesuaikan pemberian tunjangan kinerja dengan tanggungjawab dan capaian kinerja pegawai,
2. Untuk meningkatkan komitmen yang dimiliki setiap pegawai, hendaknya organisasi lebih meningkatkan pengawasan terhadap absensi pegawai agar pegawai dapat bekerja secara lebih optimal,
3. Untuk menjaga prestasi kerja yang dimiliki pegawai, sebaiknya organisasi memperhatikan lagi sistem tunjangan kinerja dan komitmen pegawai karena semakin baik sistem tunjangan kinerja dan komitmen pegawai maka akan semakin tinggi juga prestasi kerja pegawai.



