

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa :
  - a. Capaian untuk masing-masing indikator kinerja pegawai memperoleh skor rata-rata sebesar 59,8 berada pada klasifikasi sedang (51-70).
  - b. Capaian untuk masing-masing indikator pemberian insentif memperoleh skor rata-rata sebesar 88,0 berada pada klasifikasi tinggi (71-90).
2. Hasil analisis regresi membuktikan bahwa terdapat pengaruh Pemberian Insentif ( X ) dan Kinerja Pegawai ( Y ) pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur dimana nilai  $t_{hitung} = 2,978$  dan  $t_{tabel} = 1,734$  ( taraf signifikan 0,05 % ). Ternyata dari hasil perbandingan tersebut diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (  $2,978 > 1,734$  ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur.
3. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang dapat dilihat dari *R Square*, diperoleh sebesar 0,645. jika dideterminasikan maka diperoleh nilai 64,5% (0,645 X 100%). Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Pemberian

Insentif (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pemberdayaann Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur sebesar 64,5% sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 6.2 SARAN

Dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi dalam rangka peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur, maka disarankan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kepada pihak Kantor Dinas Pemberdayaann Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur.

Demi menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi dalam rangka peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaann Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur maka hendaknya tetap mempertahankan variabel independen yakni Pemberian Insentif yang sudah berjalan dengan baik, selanjutnya lebih ditingkatkan lagi agar Kinerja Pegawai lebih meningkat demi mencapai tujuan dan sasaran dari Dinas Pemberdayaann Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur.

- b. Kepada para pembaca agar dapat menggunakan skripsi ini sebagai bahan referensi dan pengembangan-pengembangan penelitian lebih lanjut dengan masalah yang sama.
- c. Bagi para peneliti selanjutnya hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena nilai *R Square* menunjukkan

bahwa masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James L et al. 2000. *.Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke- 5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo. H
- Hasibuan, Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- <https://jurnalorganisasimanajemen.file.wordpress.com>
- <https://malam-pualam.blogspot.co.id>
- <https://makalahdanskripsi.blogspot.com>
- Mince, Maria Yulita. 2000. *Hubungan Antara Pemberian Insentif Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kelapa Lima*. Skripsi S1. Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang
- Mink, 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja)* Cet. 4. Jakarta. PT. Elek Media Komputindo
- Rivai, Veithzal. 2004. *Performance Appraisal*. Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai dan meningkatkan daya Saing Instansi
- Siagian, S. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penerbit Rajawali – Jakarta
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974. Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Penerbit Panca – Jakarta