

## BAB V

### PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut:

#### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 3,147 (t-hitung) lebih besar dari 1,98472 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil daripada 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Insentif berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai. Untuk itu perusahaan diharapkan lebih memperhatikan insentif yang akan diberikan kepada karyawan dengan jelas sehingga karyawan termotivasi untuk berkinerja lebih baik lagi sesuai apa yang diharapkan perusahaan. Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polres Kota Bekasi, artinya Instansi diharapkan lebih memperhatikan insentif yang akan diberikan kepada karyawan dengan jelas sehingga karyawan termotivasi untuk berkinerja lebih baik lagi sesuai apa yang diharapkan Instansi Perkantoran.
2. Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 5,971 (t- hitung) lebih besar daripada 1,98472 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Yang berarti bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polres Metro Bekasi Kota, Karena saat pegawai termotivasi untuk mendapatkan jenjang karier yang diinginkan maka ia akan lebih bersemangat lagi agar kinerjanya lebih baik lagi demi jenjang kariernya dan tentunya dengan kinerja yang baik akan mencapai tujuan Instansi Perkantoran.

3. Berdasarkan hasil uji simultan telah diperoleh F hitung nilai F hitung sebesar 49,691 yang mana lebih besar daripada 3,09 (F tabel), berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel insentif dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Polres Kota Bekasi. Besarnya pengaruh insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 50,6% dan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, memiliki peranan yang sangat penting terhadap tercapainya kinerja pegawai, dimana kedua hal tersebut jika dijalankan secara bersama-sama dengan baik oleh maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain :

1. Saran bagi Instansi Perkantoran

Sebaiknya kantor perlu mempertahankan pengembangan karir yang telah dilakukan seperti, sudah memiliki kebijakan pengembangan karir, prestasi kerja, pengalaman kerja, kesetiaan, latar belakang pendidikan dan perkantoran perlu meningkatkan pelatihan yang memadai untuk pegawai dan keluwesan dalam hubungan antar pegawai. Dan dalam pemberian pemberian insentif perusahaan juga perlu mempertahankan dalam hal insentif yang diberikan sudah sesuai dengan pencapaian kinerja, seberapa lama pegawai menyelesaikan pekerjaan, kesetiaan pegawai, dan perkantoran perlu meningkatkan insentif guna dapat memenuhi kebutuhan, juga adil serta layak pada pegawai dan juga mengevaluasi jabatan guna dapat menentukan seberapa besar insentif yang diberikan. Hal tersebut dilakukan untuk dapat mempertahankan loyalitas yang telah dimiliki oleh

pegawai seperti tanggung jawab kepada perkantoran, kemauan untuk bekerja sama, rasa ikut memiliki terhadap instansi, menyukai pekerjaan.

## 2. Saran untuk pegawai

Sebagai pegawai seharusnya dapat meningkatkan kinerjanya kepada kantor dan harus memiliki rasa taat pada peraturan perkantoran, memiliki hubungan yang fleksibel antara, pegawai, atasan dan situasi kerja. pegawai juga harus memiliki prestasi dan kinerja yang baik dan optimal dalam pekerjaan karena hal tersebut menjadi nilai yang positif sehingga kantor akan memberikan penghargaan berupa pengembangan karir dan pemberian insentif yang berupa bonus ataupun yang lainnya.

## 3. Saran bagi peneliti selanjutnya

Pada penelitian ini hanya menggunakan variabel pengembangan karir dan pemberian insentif, sebaiknya bagi peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas ruang lingkup dan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

