

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Tunjangan kikerja, loyalitas dan kedisiplinan yang dapat dilihat dari dimensi peneliti gunakan untuk mengukur yaitu:

1. Tunjangan Kinerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dari hasil uji $-t$ sebesar 2,140 dengan sig. 0,041 < 0,05. Hasil positif yang didapat menunjukkan setiap ada peningkatan tunjangan kinerja bagian staf pribadi pimpinan akademi kepolisian semarang maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi tunjangan kinerja bagian staf pribadi pimpinan akademi kepolisian semarang maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai bagian staf pribadi pimpinan akademi kepolisian semarang.
2. Loyalitas Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dari hasil uji $-t$ sebesar 2,743 dengan sig. 0.010 < 0,05. Hasil positif yang didapat menunjukkan setiap ada peningkatan loyalitas maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan semakin baik loyalitas kerja bagian staf pribadi pimpinan akademi kepolisian semarang maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai bagian staf pribadi pimpinan akademi kepolisian semarang.

3. Kedisiplinan terbukti berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dari hasil uji – t sebesar 1,052 dengan sig. 0.301 >0,05. Hasil negatif yang didapat menunjukkan setiap ada penurunan kedisiplinan pegawai I maka akan menurunkan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan semakin jelek kedisiplinan bagian staf pribadi pimpinan akademi kepolisian Semarang maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai bagian staf pribadi pimpinan akademi kepolisian Semarang.

Dan pada pengujian hipotesis yang lebih baik digunakan yaitu menggunakan Uji-F karena dapat melihat pengaruh tunjangan kinerja, loyalitas kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Dengan demikian maka tunjangan kinerja, loyalitas kerja dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan.

5.2 Saran

Saran yang bisa disampaikan berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat, adalah sebagai berikut:

1. Saran bagi bagian staf pribadi pimpinan akademi kepolisian Semarang
Bagi bagian staf pribadi pimpinan akademi kepolisian Semarang peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:
 - a. Pada variabel tunjangan kinerja bahwa persentase terendah yaitu indikator adalah tunjangan kinerja diberikan tepat waktu yang perlu dipertimbangkan oleh bagian staf pribadi pimpinan akademi kepolisian Semarang agar didalam memberikan tunjangan kinerja tepat waktu.

- b. Pada variabel loyalitas kerja menunjukkan bahwa persentase terendah adalah mengenai sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan baik di dalam maupun di luar kantor. Dalam hal ini perlu ditingkatkan bahwa perlunya kerja sama didalam menyelesaikan pekerjaan didalam kantor maupun diluar kantor
- c. Pada variabel kedisiplinan menunjukkan bahwa persentase terendah adalah mengenai bekerja sesuai dengan aturan waktu jam kerja, jam pulang dan jam istirahat, tidak pernah melanggar peraturan yang ditetapkan oleh Kantor. Dalam hal ini perlu adanya peraturan yang ketat mengenai aturan waktu jam kerja pulang dan jam kerja istirahat dan melanggar peraturna yang ditetapkan

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Menambah variabel penelitian lain seperti motivasi, kepuasan kerja dan kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- b. Mengambil objek penelitian lain sehingga hasil penelitian apat menjadi perbandingan dengan penelitian yang dilakukan ini.