

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil uji hipotesis penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Tambahan Penghasilan Pegawai (X) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji t memperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Hal tersebut menegaskan bahwa variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) secara parsial memiliki pengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai (Y). Besaran nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,611 atau sama dengan 61,4% yang bermakna bahwa variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 61,4% pada Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, Tambahan Penghasilan Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, supaya kinerja pegawai dapat meningkat maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Variabel Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

- Beban kerja yang memiliki skor terendah mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan tambahan penghasilan yang diterima oleh pegawai. Untuk itu, perlu dilakukan evaluasi ulang terkait distribusi beban kerja. Langkah yang disarankan meliputi peninjauan kembali alokasi tugas agar lebih sesuai dengan kapasitas pegawai dan tambahan penghasilan yang diberikan. Selain itu, perlu dipertimbangkan penyesuaian beban kerja atau peningkatan dukungan operasional guna memastikan bahwa pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efisien dan produktif.

2. Kinerja Pegawai

- Indikator Inisiatif dan kemandirian adalah indikator yang memiliki hasil yang kurang baik dalam variabel kinerja. Kedua indikator ini menunjukkan bahwa ASN cenderung kurang proaktif dalam menjalankan tugasnya dan masih membutuhkan supervisi atau bimbingan dalam beberapa situasi.. Disarankan agar institusi menciptakan program pengembangan yang berfokus pada peningkatan inisiatif pegawai dan kemandirian. Program tersebut dapat berupa pelatihan kepemimpinan, kesempatan untuk berinovasi, dan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung pegawai untuk mengambil inisiatif.

3. Penelitian Lanjutan

Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang melibatkan konstruk variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan kondisi organisasi. Penelitian lebih mendalam dengan memperkuat konsep teoritis ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.