

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian yang berjudul Pengaruh *Employee Engagement* dan Sistem *Reward* terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di DP3AKB Provinsi Jawa Barat ini mendapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat *employee engagement* yang dimiliki oleh PNS dari DP3AKB Provinsi Jawa Barat adalah sangat tinggi, hal ini didasarkan dari hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh seluruh PNS di DP3AKB JABAR yang berjumlah 73 orang. Dari hasil pengisian kuesioner, variabel *employee engagement* mendapatkan total skor rata-rata sebesar 3,30 sehingga masuk ke dalam kategori sangat setuju. Dari hasil data tersebut maka disimpulkan bahwa tingkat *employee engagement* PNS di DP3AKB JABAR adalah sangat tinggi.
2. Persepsi pegawai terhadap sistem *reward* di dalam DP3AKB Provinsi Jawa Barat adalah sangat baik, dengan berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari kuesioner yang diisi oleh PNS DP3AKB JABAR. Dari seluruh hasil data angket yang telah diisi, sistem *reward* memiliki rerata skor total 3,37 yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Oleh karena itu, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai terhadap sistem *reward* yang dimiliki oleh DP3AKB JABAR sangat baik.
3. Tingkat disiplin kerja yang dimiliki PNS di DP3AKB Provinsi Jawa Barat berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah dilakukan adalah sangat tinggi. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, total skor rata-rata yang didapatkan untuk variabel ini adalah 3,43. Sama seperti kedua variabel sebelumnya, variabel ini juga termasuk ke dalam kategori sangat setuju. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja PNS di DP3AKB JABAR berada pada tingkat sangat tinggi.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* terhadap disiplin kerja PNS di DP3AKB Jawa Barat yang didasarkan dari pengujian yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil pengujian variabel *employee engagement* memiliki nilai t sebesar 4,877 yang lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* yang adalah

X1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja sebagai variabel Y.

5. Pengaruh sistem *reward* terhadap disiplin kerja PNS di DP3AKB Jawa Barat adalah tidak signifikan, dari hasil pengujian variabel sistem *reward* didapatkan nilai t adalah 1,653, lebih rendah dari nilai t tabel. Maka terdapat kesimpulan bahwa variabel Sistem *Reward* sebagai X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja yaitu Y.
6. Pengaruh *employee engagement* dan sistem *reward* secara gabungan atau simultan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di DP3AKB Provinsi Jawa Barat adalah signifikan. Dari hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil F hitung sebesar 35,364 yaitu lebih tinggi dari nilai F tabel, sehingga disimpulkan bahwa dua variabel independen secara bersamaan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengaruh dari kedua variable tersebut adalah sebesar 0,488 (dari nilai Adjusted R Square), artinya *employee engagement* dan sistem *reward* secara bersamaan berpengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 48,8%.

Seluruh kesimpulan didasarkan pada hasil data yang didapatkan dari pengisian kuesioner dan olah data yang dilakukan. Sebagaimana data yang penulis dapatkan saat *preliminary research* mengenai disiplin kerja dari PNS di tempat ini belum mampu digambarkan dari hasil pengisian kuesioner, karena mayoritas PNS menilai dirinya sudah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Namun penelitian ini sudah mampu mengonfirmasi hipotesis serta menjawab rumusan masalah yang dibuat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang penulis tuliskan diatas, penulis bermaksud untuk memberikan saran kepada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Barat (DP3AKB JABAR) dan kepada penulis lain yang akan melakukan penelitian yang berhubungan pada topik penelitian penulis.

1. Sebagai Pegawai Negeri Sipil, pegawai di DP3AKB JABAR sudah mampu untuk memberikan dirinya untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik. Mengenai disiplin kerja yang dirasa belum maksimal oleh Analis

Kepegawaian Ahli Muda di DP3AKB JABAR bisa ditingkatkan dengan memperlengkapi kebutuhan serta menambah kegiatan yang dibutuhkan untuk mengikat diri PNS kepada organisasi. Karena berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, variabel *Employee Engagement* mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja

2. Dalam penelitian ini terdapat kekurangan dari hasil data kuesioner yang kurang mampu menggambarkan data dari *preliminary research* yang telah dilakukan. Karenanya saran untuk penulis lain adalah pengumpulan data yang dilakukan tidak cukup hanya dari satu cara seperti kuesioner saja, namun perlu juga menambah data melalui wawancara dan observasi agar memperkuat *preliminary research* yang didapatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- (2019). Diambil kembali dari BAB III METODOLOGI PENELITIAN:
https://kc.umn.ac.id/15818/5/BAB_III.pdf
- (2019). Diambil kembali dari BAB III METODE PENELITIAN:
<http://eprints.ukmc.ac.id/3788/7/EA-2020-1621011-chapter3.pdf>
- (2020). Diambil kembali dari BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN:
<http://repository.radenfatah.ac.id/7894/4/Tugas%20Akhir%20BAB%20IV.pdf>
- (2020). Diambil kembali dari BAB III METODA PENELITIAN:
<http://repository.stei.ac.id/4549/4/BAB%20III.pdf>
- (2022). Diambil kembali dari BAB III METODOLOGI PENELITIAN:
https://kc.umn.ac.id/21708/6/BAB_III.pdf
- Alfisyahrina Hapsery, R. R. (2019). PENGGUNAAN METODE STEPWISE PADA PEMODELAN PERENCANAAN TRACK QUALITY INDEX (TQI)UNTUK KERETA API SEMICEPAT INDONESIA. *Journal of Mathematics Education, Science and Technology*.
- Angela, I. (2018). HUBUNGAN ANTARA EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN DISIPLIN KERJA. *Skripsi*.
- Arfah, F. (2019). HUBUNGAN ANTARA EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA (BNNP-SU) . *Skripsi*.
- Arianto, D. A., & Setiyowati, N. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Reward terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim international.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource*. New York: Kogan Page.

- BINUS. (2021, Agustus 12). Diambil kembali dari MEMAHAMI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA: [https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-analisis-regresi-linear-berganda/#:~:text=Regresi%20linear%20berganda%20merupakan%20model,dependen%20\(Ghozali%2C%202018\)](https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-analisis-regresi-linear-berganda/#:~:text=Regresi%20linear%20berganda%20merupakan%20model,dependen%20(Ghozali%2C%202018))
- BINUS. (2021, Agustus 12). Diambil kembali dari MEMAHAMI COMPOSITE RELIABILITY DALAM PENELITIAN ILMIAH: [https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-composite-reliability-dalam-penelitian-ilmiah/#:~:text=Maka%20dari%20itu%2C%20kriteria%20pengambilan,dapat%20diandalkan%20\(not%20reliable\)](https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-composite-reliability-dalam-penelitian-ilmiah/#:~:text=Maka%20dari%20itu%2C%20kriteria%20pengambilan,dapat%20diandalkan%20(not%20reliable)).
- BPK RI. (t.thn.). Diambil kembali dari Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 - Disiplin Pegawai Negeri Sipil: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021>
- BPK RI. (t.thn.). Diambil kembali dari Undang-undang (UU) No. 5 Tahun 2014 - Aparatur Sipil Negara: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>
- BPK RI. (t.thn.). Diambil kembali dari Peraturan Gubernur (PERGUB) Provinsi Jawa Barat Nomor 182 Tahun 2021 - Sistem Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/228562/pergub-prov-jawa-barat-no-182-tahun-2021>
- Brain Academy by Ruangguru. (2022, November 11). Diambil kembali dari Metode Penelitian Kuantitatif: Pengertian, Tujuan, Ciri, Jenis & Contohnya: <https://www.brainacademy.id/blog/penelitian-kuantitatif>
- CATAPULT. (2018, November 16). Diambil kembali dari The Employee Engagement Hierarchy: https://letscatapult.org/blogs_articles/the-employee-engagement-hierarchy/

- DataIndonesia.id. (2022, Februari 16). Diambil kembali dari Jenis Pekerjaan Penduduk Indonesia, Apa Terbanyak?: <https://dataindonesia.id/ragam/detail/jenis-pekerjaan-penduduk-indonesia-apa-terbanyak>
- Ekowati, M., & Nuryanto. (2022). APLIKASI PENILAIAN KINERJA PNS BERBASIS MOBIL (K-MOB) DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) PEMERINTAH KOTA DEPOK PROVINSI JAWA BARAT. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Apartur) Vol.10, No. 1.*
- Fairuzelsaid. (2021, Maret 26). Diambil kembali dari Teknik Wawancara: <https://fairuzelsaid.upy.ac.id/mpti/teknik-wawancara/>
- Fiiona Robson, V. A. (2020). *Research Methods in Human Resource Management: Investigating a Business Issue.*
- Gallup. (2023). *GALLUP.* Diambil kembali dari <https://www.gallup.com/workplace/229424/employee-engagement.aspx>
- Imam, H., Sahi, A., & Farasat, M. (2022, November 28). Diambil kembali dari The roles of supervisor support, employee engagement and internal communication in performance: a social exchange perspective: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CCIJ-08-2022-0102/full/html>
- Indriasari, A. H. (2018). PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EVANS GROUP SIMPANG KIRI ACEH TAMIANG. *Skripsi.*
- Johnson, E. (2021, January 1). Diambil kembali dari Face Validity: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-91280-6_308
- Jones, D. (2022, Agustus 1). Diambil kembali dari Pegawai Karyawan Dan Buruh Adalah Jenis Pekerjaan Masyarakat Yang Di?:

<http://www.bac2nyvt.org/id/pegawai-karyawan-dan-buruh-adalah-jenis-pekerjaan-masyarakat-yang-di.html>

KEMENKO PMK. (2019). Diambil kembali dari Reformasi Birokrasi Kemenko PMK:

[https://www.kemenkopmk.go.id/RB/profil#:~:text=Kementerian%20Koordinator%20Bidang%20Pembangunan%20Manusia%20dan%20Kebudayaan%20\(Kemenko%20PMK\)%20sebagai,oleh%20Kementerian%20Pendayagunaan%20Aparatur%20Negara](https://www.kemenkopmk.go.id/RB/profil#:~:text=Kementerian%20Koordinator%20Bidang%20Pembangunan%20Manusia%20dan%20Kebudayaan%20(Kemenko%20PMK)%20sebagai,oleh%20Kementerian%20Pendayagunaan%20Aparatur%20Negara).

KEMENPPPA. (2020). Buku Panduan RB.

Krismadanti, V. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. AGUNG AUTOMALL CABANG SOEKARNO HATTA PEKANBARU. *Skripsi*.

Liana, Y. (2020). KOMPETENSI PEGAWAI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Inspirasi Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*.

Lukman, I. B. (2022, Juli 8). Diambil kembali dari Potret Sektor Publik: Pelayanan Publik, Kompetensi ASN dan Disrupsi Birokrasi: <https://lan.go.id/?p=9928>

Mario, C., & Igor, B. (2018). Rewards in public administration: a proposed classification. *Journal of Social and Administrative Sciences*, vol. 5, no. 2.

Mone, E., & London, M. (2018, January 8). Diambil kembali dari Employee Engagement Through Effective Performance Management: <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315626529/employee-engagement-effective-performance-management-manuel-london-edward-mone-edward-mone-manuel-london>

Newsroom Diskominfoantik. (2021, November 16). Diambil kembali dari Ini 7 Aplikasi Baru Smart Birokrasi yang Diluncurkan Ridwan Kamil:

<https://www.bekasikab.go.id/ini-7-aplikasi-baru-smart-birokrasi-yang-diluncurkan-ridwan-kamil>

Nurrahmah, A., Rismaningsih, F., Hernaeny, U., Pratiwi, L., Wahyudin, Rukyati, A., . . . Setiawan, J. (2021). *Pengantar Statistika 1*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Vol. 18 No. 01*.

PRIMADANA, R. T. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KABANJAHE. *Skripsi*.

Rahman, A. (2020, April 11). Diambil kembali dari PNS, Antara Harapan dan Persepsi Publik: <https://birokratmenulis.org/pns-antara-harapan-dan-persepsi-publik/>

SAMPOERNA UNIVERSITY. (2022, November 4). Diambil kembali dari Cross Sectional: Arti, Ciri, Jenis, dan Contohnya: <https://www.sampoernauniversity.ac.id/id/pengertian-cross-sectional/>

SETDA.BONE.GO.ID. (2019, Februari 15). Diambil kembali dari Pengertian Sekretariat Daerah, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, dan OPD: <https://setda.bone.go.id/2019/02/15/pengertian-sekretariat-daerah-dinas-daerah-lembaga-teknis-daerah-dan-opd/4/>

SPNews. (2018, Agustus 14). Diambil kembali dari PERAN PEKERJA DALAM KEBERLANGSUNGAN PERUSAHAAN: <https://spn.or.id/peran-pekerja-dalam-keberlangsungan-perusahaan/>

Sulaiman, & Asanudin. (2020). ANALISIS PERANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Akuntanika Vol. 6, No. 1*.

Surbakti, N. Y. (2021). ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA KANTOR KEPALA DESA BANJARSARI KECAMATAN CIAWI KABUPATEN BOGOR. *Skripsi*.

Suwandi, E. (2019). ANALISIS TINGKAT KEPUASAN MENGGUNAKAN SKALA LIKERT PADA LAYANAN SPEEDY YANG BERMIGRASI KE INDIHOME.

Wirawan, A. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.