

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti maka dapat ditarik kesimpulan yang menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan berada pada kategori efektif, *reward* berada pada kategori tinggi, *punishment* pada kategori tinggi, kinerjapun berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan, *reward*, *punishment* dan kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang baik atas pencapaian individual karyawan dalam mengerjakan tugas sesuai tanggung jawab.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *reward*. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *punishment*. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di mediasi *reward* serta pengujian hipotesis menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi *punishment*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka penulis mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi instansi, hal ini tentu saja dalam meningkatkan kinerja khususnya yang berkaitan dengan efektivitas kepemimpinan, *reward and punishment*.

Efektivitas kepemimpinan pegawai tingkat Kecamatan se-Kota Bandung keseluruhan tergolong efektif. Namun pada dimensi situasi / iklim kerja memiliki nilai skor total pembobotan terendah. Pemimpin harus memahami unsur-unsur yang

berpengaruh terhadap iklim kerja dan mengupayakan agar semua unsur yang berpengaruh terhadap iklim kerja benar-benar merupakan unsur yang menunjang terhadap terciptanya iklim kerja yang menyenangkan, khususnya pada komunikasi pemimpin terhadap karyawan.

Reward pegawai tingkat Kecamatan se-Kota Bandung keseluruhan tergolong pada kriteria tinggi. Namun pada dimensi *equity* (keadilan) memiliki nilai skor total pembobotan terendah. Adapun saran dari peneliti seperti membuat *reward* dengan cara lebih transparan, misalnya memberitahukan kepada semua pegawai mengenai *reward* yang akan diberikan dan memberi kesempatan kepada semua pegawai untuk bisa mendapatkannya.

Punishment pegawai tingkat Kecamatan se-Kota Bandung keseluruhan tergolong pada kriteria tinggi. Namun pada dimensi *preventif* (pencegahan) memiliki nilai skor total pembobotan terendah. Adapun saran dari peneliti adalah upaya peningkatan yang dilakukan melalui pemberian *punishment*, yang harus dipahami secara jelas oleh setiap pegawai yang akan melanggar aturan. Instansi sebaiknya memiliki penerapan peraturan yang jelas kepada pegawai. Ketentuan ini harus diinformasikan melalui edukasi pada seluruh pegawai dan dijalankan dengan sungguh-sungguh oleh pihak instansi. Hal ini untuk mewujudkan para pegawai agar patuh dan taat terhadap aturan yang diberlakukan oleh instansi.

Kinerja pegawai tingkat Kecamatan se-Kota Bandung keseluruhan tergolong pada kriteria baik. Namun pada dimensi *timeliness of output* (waktu yang dihasilkan) memiliki nilai skor total pembobotan terendah. Adapun saran dari peneliti adalah upaya perusahaan untuk menyesuaikan agar para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu misalnya:

1. Bekerja sama membangun sinergi di tempat kerja dan memberikan kesempatan belajar, adanya sinergi di tempat kerja akan meminimalisir terjadinya konflik antara rekan kerja serta memberikan kesempatan untuk belajar pada bidang atau bagian lain. Sehingga, hal ini memungkinkan untuk mendapatkan *insight* dan juga ilmu baru dari rekan kerja yang lebih berpengalaman, sehingga dalam mengejar waktu yang ditentukan bisa saling *backup* pekerjaan.

2. Bekerja sama membuat persatuan di tempat kerja, salah satu alasan mengapa harus bekerja sama ditempat pekerjaan adalah akan terbentuknya persatuan dengan rekan kerja. Dengan adanya persatuan, hal ini mendorong rekan kerja untuk bekerja keras serta saling *support* terhadap satu sama lain terutama ketika ada kesulitan.