

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

1.1 Kesimpulan

Pada bab ini merupakan penafsiran dan pemaknaan hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk kesimpulan dan saran sebagai hasil dari perhitungan dan pembahasan data yang telah dianalisis pada bab sebelumnya sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menjawab seluruh pertanyaan penelitian.

Simpulan dan penjelasan mengenai Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Sanksi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin Dan Teknik Industri (PPPPTK BMTI) Kota Cimahi diukur dengan beberapa indikator, yaitu untuk mengukur penghargaan dan sanksi serta mengukur indikator intrinsik, indikator ekstrinsik, juga meliputi aspek hukuman berat, hukuman sedang, dan hukuman ringan. Aspek-aspek lainnya yang diukur, terutama dalam kinerja pegawai, serta indikator hasil kerja dan perilaku. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh yaitu pada aspek penghargaan dan sanksi memiliki nilai yang tinggi, dengan perhitungan menggunakan WMS. Sedangkan penghargaan dan sanksi memiliki nilai rata-rata 2.88. Gambaran kinerja pegawai diukur melalui dua indikator yaitu indikator hasil kerja dan perilaku. Hasil yang diperoleh yaitu kinerja pegawai memiliki nilai tinggi dengan perolehan nilai rata-rata 3,60.

Dalam hasil perhitungan analisis koefisien korelasi terdapat hasil positif sebesar 0.539, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut searah atau berbanding lurus. Sehingga apabila adanya kenaikan atau penambahan pada variabel X (Penghargaan dan Sanksi), akan diikuti dengan kenaikan atau penambahan pula pada variabel Y (Kinerja Pegawai), berdasarkan tabel tolak ukur koefisien korelasi pada tabel 3.11 dapat disimpulkan bahwa korelasi yang dimiliki antara variabel X dan variabel Y memiliki hubungan linear positif yang kuat. Selain itu, dalam hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi, diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel X dan variabel Y terdapat pengaruh yang positif antara penghargaan dan sanksi dan kinerja pegawai. Hubungan positif ini menandakan bahwa kenaikan atau penambahan penghargaan dan sanksi yang diberikan kepada pegawai akan berpengaruh terhadap kenaikan atau penambahan pula pada kinerja pegawai.

1.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Sanksi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin Dan Teknik Industri (PPPPTK BMTI) Kota Cimahi, diperoleh implikasi sebagai berikut:

Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa penghargaan dan sanksi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan/menurunkan kinerja pegawai. Maka dari itu, perlu analisis penghargaan dan sanksi secara tepat, dan analisis peningkatan kinerja pegawai yang tepat pula. Gunanya adalah agar lembaga menghasilkan kinerja pegawai yang semakin baik, dan untuk mencapai tujuan lembaga yang telah ditetapkan.

1.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penghargaan dan sanksi terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin Dan Teknik Industri (PPPPTK BMTI) Kota Cimahi sudah berjalan baik. Pada kesempatan ini penulis akan mengemukakan beberapa rekomendasi sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan. Adapun rekomendasi yang dapat diberikan sebagai berikut:

1) Lembaga

Penghargaan dan sanksi merupakan faktor yang penting bagi terciptanya kinerja pegawai dalam dalam mencapai tujuan lembaga. Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan kondisi yang sangat baik. Namun,

perlu adanya peningkatan dan pengembangan yang lebih baik lagi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa naik/turunnya pemberian penghargaan dan sanksi akan menyebabkan naik/turunnya kinerja pegawai. Maka dari itu, penulis memberikan rekomendasi agar lembaga khususnya dapat mempertahankan indikator-indikator yang sudah termasuk dalam kategori sangat baik. Selain itu, ada beberapa sub indikator penghargaan dan sanksi yang perlu dibenahi salah satunya adalah sub indikator peraturan, tindakan, dan larangan dengan perolehan nilai paling rendah dengan skor 2.58 dan menjadi sub indikator terendah diantara sub indikator lainnya, untuk mengatasi hal ini dapat dilakukan dengan cara pimpinan membuat peraturan, memberikan tindakan, dan larangan lebih ketat lagi baik secara preventif maupun represif agar dapat meminimalisir tingkat kesalahan yang dilakukan oleh para pegawai.

2) Untuk Penelitian Berikutnya

Rekomendasi untuk peneliti selanjutnya, apabila hendak melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk lebih cermat dan lebih fokus terhadap masalah yang ada pada suatu lembaga, demi memperbaiki dan memperhatikan kualitas pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan mempertajam aspek-aspek penting yang benar-benar harus digali dan dapat menyelesaikan masalah lembaga. Penguasaan terhadap masalah yang krusial, lebih baik lagi jika peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba pada dalam menjabarkan item pertanyaan penelitian. Selanjutnya mendeskripsikan pada item-item yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data dengan memperhatikan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Dengan cara item-item pertanyaan yang akan diteliti dilakukan tahapan-tahapan secara sistematis dan memiliki makna setelah diujicobakan instrumennya. Sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat menghasilkan penelitian yang maksimal dan mempunyai validitas juga reliabilitas yang baik.