

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, peneliti berkesimpulan bahwa *Reward and punishment* di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah berjalan baik. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yaitu: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Reward and punishment* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Simpulan dari penjelasan mengenai Pengaruh Reward and punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat diukur dengan beberapa dimensi gaji, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial, juga aspek hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat. Aspek lainnya yang diukur, terutama dalam kinerja pegawai ialah dimensi hasil kerja dan perilaku. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh yaitu pada aspek kinerja pegawai memiliki nilai yang tinggi, dengan perhitungan menggunakan WMS. Sedangkan *Reward and punishment* memiliki rata-rata nilai 3,19. Gambaran kinerja pegawai diukur melalui dua indikator yaitu hasil kerja dan perilaku. Hasil yang diperoleh yaitu kinerja pegawai memiliki nilai yang tinggi dengan perolehan nilai 3,24.

Dalam perhitungan koefisien korelasi terdapat hasil positif sebesar 0,787 hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut searah atau berbanding lurus. Apabila adanya kenaikan atau penambahan pada variabel X (*reward and punishment*), akan diikuti dengan kenaikan atau penambahan pula pada variabel Y (kinerja pegawai), Melalui perhitungan

koefisien determinasi dipertegas bahwa pengaruh tersebut sebesar 62%. Selain itu terdapat 38% faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai misalnya lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi. Korelasi yang dimiliki oleh variabel X dan variabel Y memiliki hubungan yang linear positif yang kuat, diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

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

5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *reward and punishment* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, diperoleh implikasi sebagai berikut:

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa *reward and punishment* menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan/menurunkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dijadikan acuan oleh lembaga untuk menganalisis *reward and punishment* secara tepat, dan analisis peningkatan kinerja pegawai yang tepat pula. Agar lembaga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang semakin baik, dan untuk mencapai tujuan lembaga yang telah ditetapkan.

5.3. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, *reward and punishment* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah berjalan baik. Pada kesempatan ini peneliti akan mengemukakan beberapa rekomendasi sehubungan dengan penelitian yang dilakukan. Adapun rekomendasi yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Lembaga

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi lembaga *reward and punishment* ini merupakan faktor yang penting bagi terciptanya kinerja pegawai dalam mencapai tujuan lembaga. Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan kondisi yang baik. Perlu adanya peningkatan dan pengembangan lebih baik lagi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa naik/turunnya pemberian *reward and punishment* menyebabkan naik/turunnya kinerja pegawai. Maka dari itu, peneliti memberikan rekomendasi agar lembaga khususnya dapat mempertahankan indikator-indikator yang sudah termasuk dalam kategori sangat baik serta dapat membenahi sistem pemberian *reward* yang berupa kesejahteraan rohani untuk *punishment* nyasendiri yaitu penundaan kenaikan pangkat dengan peroleh nilai yang sama rendah skor sebesar 3,11 diantara indikator lainnya. Untuk memperbaiki hal ini salah satu caranya ialah dengan adanya *employee gathering* sebagai sarana refreshing, membentuk team work yang solid, mempererat hubungan antar pegawai, memperbaiki konflik tujuannya untuk membentuk kebersamaan terbentuknya team building agar dapat meningkatkan kinerja pegawai guna tercapainya tujuan organisasi yang ditetapkan. Untuk kinerja pegawai sendiri hasil kerja dan perilaku memperoleh skor yang

seimbang dimana memperoleh nilai 3,24 yang berarti bahwa perilaku dan hasil kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah baik. Untuk indikator disetiap dimensi indikator ketepatan waktu memperoleh skor terendah sebesar 3,21 dan skor tertinggi di indikator kemandirian dengan perolehan skor sebesar 3,28. Untuk memperbaiki indikator ketepatan waktu lembaga melalui pimpinan mempertegas pemberian dan pelaksanaan hukuman disiplin kepada pegawai agar tingkat kedisiplinan pegawai dalam segi ketepatan waktu dapat terlaksana juga tidak mengganggu tujuan organisasi dan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan misi pemerintah untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*). Skor tertinggi ialah skor mempunyai kemandirian bahwasannya pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mempunyai pegawai yang berkualitas mampu menyelesaikan tugasnya secara mandiri dan dapat memahami tugas yang dikerjakan.

2. Untuk penelitian berikutnya

Reward and punishment merupakan faktor yang penting bagi terciptanya kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini secara umum hanya melihat dari sisi pengaruh *reward and punishment* terhadap kinerja pegawai. Namun masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian mengenai variabel lain yang dapat berdampak terhadap kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi. Penelitian ini memiliki banyak

kekurangan. Oleh karena itu, kepada peneliti selanjutnya dapat dijadikan suatu pembelajaran dari penelitian ini, agar penelitian yang dilakukan bisa lebih baik lagi.