

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

Pada bab ini akan menguraikan kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi dari penelitian yang telah dilakukan yang berjudul “Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Produktivitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”. Maka demikian, penulis dapat memberikan kesimpulan, implikasi dan rekomendasi sebagai berikut:

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pemberian reward dan produktivitas pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut ditunjukkan dari hipotesis penelitian “Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pemberian reward terhadap produktivitas pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat” telah terbukti dan hipotesis dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dalam melaksanakan tupoksi sudah berjalan dengan baik dan produktif, yang tercermin dari dimensi efektivitas dan efisiensi kerja. Karena pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi lembaga untuk mencapai targetnya. Adapun indikator yang memiliki hasil tertinggi adalah kualitas pekerjaan dan perolehan nilai indikator terendah adalah kuantitas pekerjaan.

Hasil penelitian pada pemberian reward di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah menunjukkan pada kategori tinggi. Dapat dikatakan bahwa pemberian *reward* sudah dijalankan atau diberikan sesuai dengan kewajiban yang perlu dipenuhi oleh lembaga, yang dapat terlihat dari dimensi pemberian gaji, kesejahteraan, pengembangan karir, dan penghargaan psikologis dan sosial. Adapun indikator yang mempengaruhi *reward* antara lain ialah: gaji dan bonus, tunjangan, fasilitas kerja, jaminan hari tua, studi lanjutan, studi banding,

promosi jabatan, penyelesaian, pencapaian, pemberian otonomi, serta pengakuan dan pujian. Dari ketiga belas indikator yang telah disebutkan terdapat dua item indikator yang termasuk dalam kategori rendah yaitu pada indikator pengakuan dan pujian. Hal ini tercermin dari kurangnya pemberian penghargaan melalui pengakuan dan pujian terhadap kinerja dan prestasi pegawai.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi variabel X (*Reward*) dan variabel Y (Produktivitas Pegawai) menunjukkan bahwa pemberian *reward* yang optimal memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas pegawai. Melalui perhitungan dinyatakan bahwa pengaruhnya sebesar 56,5%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti motivasi kerja, iklim organisasi, lingkungan kerja, dan lainnya.

Adapun persamaan yang diperoleh dari hasil perhitungan analisis regresi yaitu $\gamma = 12,861 + 0,751 X$. Dari hasil persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa jika pemberian reward bernilai nol atau produktivitas pegawai tidak dipengaruhi oleh pemberian reward, maka produktivitas pegawai akan tetap memiliki nilai sebesar 12,861. Persamaan ini memiliki hubungan yang positif, sehingga koefisien regresi 0,751 menyatakan bahwa setiap terjadi perubahan atau peningkatan pada satu poin variable X, maka akan diikuti pula perubahan pada variabel Y sebesar 0,751. Sehingga dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian, bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian *reward* terhadap produktivitas pegawai. Secara keseluruhan pemberian *reward* pada pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menunjukkan hasil yang positif dan sudah memenuhi kebutuhan pegawai sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan mendorong produktivitas pegawai dalam bekerja. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa kenaikan atau peningkatan pada pemberian *reward* kepada pegawai akan diikuti peningkatan pada produktivitas pegawai.

5.2 IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pemberian *reward* terhadap produktivitas pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, memberikan implikasi sebagai berikut:

Mengacu pada hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* pada pegawai menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Sehingga hal ini dapat menjadi acuan lembaga dalam memperhatikan *reward* baik materi maupun non materi agar produktivitas pegawai dapat tercapai. Hasil dari produktifnya kinerja pegawai ini diharapkan akan terus berjalan efektif dan efisien sejalan dalam menjaga kepercayaan klien.

5.3 REKOMENDASI

1. Pada produktivitas pegawai, yang menjadi indikator dengan skor terendah adalah kuantitas kerja. Hal ini tidak dapat dibiarkan oleh lembaga karena pegawai merupakan salah satu faktor penentu bagi suatu lembaga karena apabila kuantitas kerja rendah itu akan berpengaruh terhadap kualitas kerjanya akibatnya tujuan lembaga sulit tercapai. Oleh karena pegawai harus memperbaiki atau meningkatkan kuantitas kerja dengan cara menekankan target pekerjaan yang harus dicapai, meningkatkan hasil kerja sesuai standar yang telah ditentukan, serta diharapkan agar pegawai dapat tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Serta lembaga pun perlu memperhatikan aspek beban kerja yang diterima pegawai.
2. Pemberian *reward* menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong produktivitas pegawai yang akan berdampak pada ketercapaian tujuan lembaga. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa pemberian *reward* pada lembaga sudah berjalan dengan baik namun pada indikator pengakuan dan pujian memiliki skor terendah. Maka peneliti memberikan rekomendasi kepada pimpinan lembaga ataupun unit kerja harus mampu memberikan penghargaan atau pujian pada pegawai untuk menghargai kinerja pegawai bukan hanya berfokus pada bentuk finansial/materi. Karena hal tersebut dapat menjadi motivasi dalam mendorong produktivitas pegawai yang sudah baik menjadi lebih baik lagi.
3. Pemberian *reward* dengan produktivitas pegawai sudah diketahui memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Dalam upaya mempertahankan hal tersebut, lembaga perlu meningkatkan produktivitas pegawai melalui pemberian *reward* pada pegawai.

4. Untuk Penelitian Berikutnya

Rekomendasi untuk peneliti berikutnya yaitu untuk melakukan penelitian dalam kajian pemberian *reward* yang berpengaruh pada kajian lainnya serta jangan terpaku pada variabel yang sama. Dalam penelitian ini masih banyak kekurangan, maka dari itu diharapkan kepada peneliti selanjutnya dapat dijadikan pembelajaran agar penelitian yang dilakukan ke depannya dapat lebih baik lagi.