



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.A.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara Pemberian *Reward* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Semakin tinggi pemberian hadiah, semakin meningkat kinerja pegawai.
- Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara Pemberian *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pemberian hukuman yang tepat dapat mendorong peningkatan kedisiplinan dan kinerja pegawai.
- Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara Pemberian *Reward* (X1) dan Pemberian *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

5.A.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh, berikut saran yang dapat diberikan:

1. Bagi Manajemen Perusahaan / Instansi

- Meningkatkan dan mengoptimalkan pemberian hadiah kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas prestasi dan kerja keras mereka. Bentuk penghargaan bisa berupa bonus, sertifikat, atau fasilitas lainnya yang dapat memotivasi pegawai agar terus berprestasi.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

- b. Menerapkan sistem pemberian hukuman yang adil, jelas, dan konsisten untuk memupuk kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai. Hukuman yang bersifat mendidik diharapkan mampu meningkatkan fokus dan kinerja pegawai secara keseluruhan.
- c. Menjaga keseimbangan antara pemberian hadiah dan hukuman sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif, adil, dan produktif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan agar penelitian ini dapat menjadi referensi untuk peneliti berikutnya dan referensi untuk bahan perbandingan. Untuk hasil yang lebih umum dan relevan, disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang lebih luas dengan sampel yang lebih besar. Sehingga untuk meningkatkan nilai model prediktif, penelitian selanjutnya harus memasukkan variabel tambahan yang mungkin memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, berdasarkan hasil analisis tanggapan responden pada Tabel 4.4 - 4.6, terdapat beberapa indikator yang memperoleh skor relatif terendah (tanggapan terlemah). Sehingga, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Meningkatkan sistem penghargaan non-finansial (pujian dan apresiasi)

Agar di berikan bentuk mekanisme pengakuan formal seperti sertifikat penghargaan, pengumuman prestasi pada rapat bulanan) serta latih atasan agar memberikan umpan balik positif secara terstruktur. Dokumentasikan penghargaan sehingga pegawai melihat bukti pengakuan dan motivasinya meningkat.



2. Perbaikan layanan hak cuti dan sosialisasi aturan cuti

Tinjau ulang prosedur pengajuan cuti agar lebih mudah dan transparan, buat panduan prosedur cuti (SOP) yang jelas, serta adakan sosialisasi berkala mengenai hak cuti dan alur pengajuan agar pegawai memahami ketentuan dan tidak merasa dirugikan.

3. Evaluasi efektivitas sanksi (surat peringatan) dan pendekatan korektif

Terapkan pendekatan disiplin bertahap yang menggabungkan pembinaan (coaching/counseling) sebelum atau bersamaan dengan pemberian sanksi formal. Pastikan mekanisme pemberian sanksi konsisten, terdokumentasi, dan disosialisasikan sehingga dipandang adil dan edukatif, bukan sekadar hukuman.

4. Pelatihan pengelolaan tugas dan prioritas (mengatasi masalah prioritas kerja)

Fasilitasi pelatihan time-management/manajemen prioritas untuk pegawai, perbaiki pembagian beban kerja dan gunakan alat bantu (checklist, pembagian tugas mingguan) agar prioritas dapat dikelola lebih baik sehingga kinerja tim meningkat.

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.