

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *reward* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi. Melalui uji yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung 2,759 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,665 dengan taraf signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_1 diterima.
2. Variabel *punishment* secara parsial tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi. Melalui uji yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung 1,270 lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,665 dengan taraf signifikansi 0,208 lebih besar dari 0,05 dengan demikian H_2 ditolak.
3. Variabel disiplin kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi. Melalui uji yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung 0,376 lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,665 dengan taraf signifikansi 0,708 lebih besar dari 0,05 dengan demikian H_3 ditolak.
4. Variabel *reward*, *punishment* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi. Melalui uji yang telah dilakukan diperoleh nilai f-hitung 5,396 dengan taraf Signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_4 diterima. $R = 0,419$ (41,9%) yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh *reward*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (Adj. R^2) sebesar 0,143. Hal ini menunjukkan adanya kontribusi *reward*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 14,3%, sedangkan sisanya 85,7% dijelaskan oleh variabel *reward*, *punishment* dan disiplin kerja yang tidak ada dalam penelitian ini.

5.2 Implikasi manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis menerangkan implikasi manajerial berdasarkan hasil data kuesioner pegawai yang telah diuji ke validitasnya oleh maka itu instansi diharapkan :

1. Bagi instansi

Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi hendaknya lebih memperhatikan *reward* supaya bisa meningkatkan semangat kerja para pegawainya . karena *reward* merupakan salah satu bentuk kesejahteraan bersama antara pegawai dengan instansi. *Reward* yang diterapkan dalam Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi yaitu pemberian gaji, tunjangan dan penghargaan diberikan kepada pegawai yang sudah bekerja dalam kurun waktu 10 tahun. Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi diharapkan supaya lebih tegas lagi dalam menerapkan *punishment* kepada para pegawainya supaya para pegawainya tidak melakukan kesalahan yang sama sehingga kinerjanya pun dapat maksimal, tidak menghiraukan kesalahan kecil, dan bisa mengerjakan semua tanggung jawab ataupun kewajibannya. Kepada para pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi agar lebih baik lagi dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan berdasarkan peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh instansi, supaya dalam pelaksanaan *punishment* lebih terarah dan lebih baik lagi. *Punishment* yang diberikan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi yaitu surat peringatan dan potongan gaji apabila tidak masuk kerja tanpa keterangan dan melakukan keterlambatan. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi, instansi bisa meningkatkan kembali disiplin kerja karena disiplin kerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan yaitu dengan cara membuat peraturan yang ketat sehingga akan mengubah bentuk kedisiplinannya dalam bekerja. Disiplin kerja yang diterapkan dalam Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi ialah absen pada saat masuk dan pulang kerja. Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi dijadikan tolak ukur kepada pegawainya. Kedepannya disarankan Dinas Perhubungan Kabupaten Bekasi dapat terus memotivasi para pegawai dan selalu mengingatkan para pegawai untuk bersikap disiplin dalam melakukan

pekerjaan serta memperhatikan kinerja pegawainya supaya tetap optimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian mengenai kinerja diharapkan dapat mengembangkan penelitian dan menambah kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini, dengan cara mempertimbangkan variabel-variabel lain yang ada di di dalam penelitian ini. Variabel yang dapat dikembangkan salah satunya yaitu lingkungan kerja. Hal tersebut bisa dijadikan tambahan variabel untuk penelitian yang akan dilakukan serta dapat menambah pengetahuan mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas

Diharapkan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan melengkapi literatur mengenai pengaruh *reward*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

