

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam rangkaian hasil dan pembahasan untuk mengetahui pengaruh reward dan sanksi terhadap kinerja pegawai di Tangerang Selatan dan berdasarkan data yang diperoleh serta serangkaian pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat signifikansi antara pengaruh reward terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Tangerang Selatan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan pada uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar $2,460 > t$ tabel $1,99962$ dengan taraf signifikansi $0,001$, hasil tersebut lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa reward berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat signifikansi antara punishment terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Tangerang Selatan, secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan pada uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar $4,942 > t$ tabel $1,99962$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,001$ hasil tersebut lebih kecil dari $0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa punishment berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat signifikansi antara pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Tangerang Selatan secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis H_1 dan H_2 secara Bersama-sama melalui uji hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $45,241 > F$ tabel dan hasil signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$. Pengujian ini secara statistic

membuktikan bahwa reward dan punishment mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari persentase target capaian yang direncanakan terdapat perbedaan yang cukup signifikan.

4. Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Tangerang Selatan secara parsial berpengaruh signifikan untuk masing masing sub indikator. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan t-hitung $(9.305) > (1,998)$ yang berarti pengaruh reward dan sanksi positif terhadap variabel kinerja pegawai. Adapun, berdasarkan hasil uji koefisien korelasi besarnya pengaruh reward dan sanksi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Tangerang Selatan sebesar 0,766 yang dapat diinterpretasikan memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah diuraikan diatas tentang pengaruh reward dan sanksi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Tangerang Selatan, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Kementerian Agama Tangerang Selatan diharapkan melakukan perbaikan terhadap reward yang diberikan harus secara bijak. Jika tidak, reward malah menimbulkan rasa cemburu dan persaingan yang tidak sehat. Oleh karna itu, peran dari pimpinan yang tegas sangat dibutuhkan dalam pemberian reward.
2. Kementerian Agama Tangerang Selatan diharapkan melakukan perbaikan terhadap punishment atau Sanksi harus diberlakukan dengan cara yang adil dan sesuai dengan peraturan yang ada, agar pegawai yang melakukan kesalahan dapat merasakan rasa jera dan tidak mengulangi kesalahan tersebut. Dan sanksi tersebut tidak boleh sewenang – wenang, karena akan merusak tali silaturahmi antara Kepala dengan pegawai lainnya.

3. Kementerian Agama Tangerang Selatan perlu memperhatikan reward dan punishment para pegawai, dengan memberikan reward yang lebih baik, maka secara signifikan akan memperbaiki kinerja pegawai, begitu pula dengan punishment, harus memberikan rasa keadilan dan kesejahteraan bagi semua pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih tinggi lagi.