BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya dalam penelitian ini, penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Sistem Penilaian Kinerja, Kompensasi, *Punishment* dan juga Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jawa Barat yang didapat adalah sebagai berikut :
 - a. Penilaian Kinerja terdiri atas 4 indikator yaitu keandalan, Relevansi, Sensitivitas dan Kepraktisan. Sistem penilaian kinerja pada Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan tergolong cukup baik. Namun masih ada hal yang perlu ditingkatkan lagi mengenai kesesuaian penilaian kinerja dengan hasil yang dicapai pegawai juga kesesuaian dengan standar dan tujuan Instansi, hal ini berkaitan dengan relevansi.
 - b. Kompensasi di ukur dengan 3 indikator yaitu Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Kompensasi Non Finansial. Kompensasi yang diterima Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jawa Barat tergolong cukup baik.

- Namun masih ada hal yang perlu ditingkatkan lagi mengenai pemberian tunjangan dan juga fasilitas penunjang pekerjaan, hal ini berkaitan dengan kompensasi finansial tidak langsung
- c. *Punishment* di ukur dengan 2 indikator yaitu *Punishment* Preventif dan *Punishment* Represif. Punishment yang diberikan pada Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan baik. Meskipun ada beberapa hal yang masih rendah seperti pemberian teguran, pemberhentian tunjangan dan bonus serta pembatasan fasilitas, hal ini berkaitan dengan indikator *punishment* represif.
- d. Kinerja ASN di ukur dengan 6 indikator yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen Kerja. Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan cukup baik. Namun masih ada hal yang perlu ditingkatkan lagi oleh para ASN mengenai waktu penyelesaian pekerjaan dan juga keakuratan hasil pekerjaan, hal ini berkaitan dengan indikator Ketepatan.
- 2. Penilaian Kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN, dimana semakin baik sistem penilaian kinerja yang diterapkan maka akan diikuti semakin baik pula kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jawa Barat.
- Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN, dimana semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan diikuti semakin

- meningkat pula kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jawa Barat.
- 4. *Punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN, dimana semakin besar *punishment* yang diberikan maka akan diikuti semakin meningkat pula kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jawa Barat.
- Penilaian Kinerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan tehadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jawa Barat.
- Penilaian Kinerja dan Punishment berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jawa Barat.
- 7. Kompensasi dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jawa Barat.
- 8. Penilaian kinerja, kompensasi dan punishment berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jawa Barat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan dari hasil penelitian tentang sistem penilaian kinerja, kompensasi dan *punishment* pengaruhnya terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jawa Barat, maka penulis akan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1 Saran Akademis

Beberapa saran untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen melalui penelitian lebih lanjut sebagai berikut:

- 1. Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atas topik yang sama. Peneliti berharap agar topik ini dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian lanjutan, dengan cara mengadakan wawancara atau penyebaran kuesioner yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang kebih maksimal.
- 2. Indikator-indikator pada variabel Penilaian Kinerja, Kompensasi, *Punishment* dan Kinerja, masih perlu dikaji/dianalisa pada penelitian selanjutnya secara akademis dan dikaji lebih lanjut secara praktis.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat disampaikan kepada instansi Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut:

- Pihak Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jawa Barat disarankan lebih memperhatikan Sistem Penilaian Kinerja yang diterapkan terlebih pada Relevansi, yang artinya memiliki hubungan dengan sejumlah faktor organisasi. Dengan cara meningkatkan keterkaitan penilaian kinerja dengan strategi dan tujuan organisasi dan menyesuaikan standar kinerja dengan pencapaian strategi organisasi.
- 2. Pihak Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jawa Barat disarankan lebih memperhatikan dan meningkatkan pemberian kompensasi terhadap pegawai, terlebih dalam pemberian kompensasi finansial tidak langsung. Dengan cara meningkatkan program perlindungan seperti program asuransi, bayaran diluar jam kerja, serta peningkatan fasilitas seperti kendaraan, jaringan internet, dan lain lain agar dapat membuat karyawan lebih bersemangat dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
- 3. Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jawa Barat disarankan lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi Kinerjanya terlebih Ketepatan dalam bekerja. Dengan cara meningkatkan pengelolaan waktu dalam bekerja juga penyelesaian pekerjaan.