BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada Dinas komunikasi dan informatika pemerintah provinsi jawa barat. dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Reward pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang terdiri dari empat indikator Gaji, Tunjangan, Promosi, Penghargaan Psikologis dengan kriteria cukup secara umum. Reward itu sendiri berada pada kriteria cukup, hanya masalah waktu pemberian *reward* tidak dilaksanakan secara teratur .Perusahaan lebih baik bijaksana dalam memberikan *reward* kepada karyawan agar karyawan lebih giat bekerja dan lebih mengedepankan pekerjaannya.
2. Punishment pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang terdiri dari dua indikator yaitu *punishment* preventif, *punishment* respresif dengan kriteria cukup.Secara umum Punishment itu sendiri berada pada kriteria cukup. Hanya masalah penerapan hukuman perusahaan belum sesuai prosedur perusahaan.Perusahaan lebih baik bijaksana dalam memberikan *punishment* agar setiap karyawan tidak memiliki rasa iri terhadap karyawan yang lainnya.

3. Kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang terdiri dari lima indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, kerjasama. dengan kriteria cukup.Secara umum kinerja karyawan itu sendiri berada pada kriteria cukup. Hanya masalah kinerja setiap karyawan perlu di tingkatkan kembali agar mempunyai kinerja yang baik seperti tahun 2013 dan 2015.Dengan demikian perusahaan lebih baik meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi di tahun yang akan datang.

4. Reward dan Punishment secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Diantara variabel independen, *Reward* memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Provinsi Jawa Barat Dibanding *Punishment*. *Punishment* secara parsial memberikan pengaruh sedikit terhadap kinerja karyawan, sementara *Reward* secara parsial memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dipertimbangkan sebagai masukan pada Dinas komunikasi dan infirmatika pemerintah provinsi jawa barat. Adapun saran yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. *Reward* pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Provinsi Jawa Barat sudah cukup, namun masih terdapat 1 indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu mengenai gaji. Untuk itu perusahaan diharapkan dapat memberikan kenaikan gaji untuk mendorong kinerja karyawan perusahaan dan memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja di kantornya.
2. *Punishment* pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Provinsi Jawa Barat, sudah cukup, namun masih terdapat 1 indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu mengenai hukuman represif. Untuk itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki dan memberikan *punishment* apabila karyawan tidak mematuhi aturan saat bekerja dan memberikan peringatan terlebih dahulu jangan langsung memberikan *punishment*.Jika terus menerus melakukan kesalahan barulah diberikan *punishment* yang sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan.
3. Kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Provinsi Jawa Barat sudah cukup, namun masih terdapat satu indikator yang kurang mendukung terhadap kinerja karyawan, yakni mengenai

kualitas kerja yang masih kurang saat bekerja. Apabila perusahaan dapat memperbaiki masalah ini maka kinerja setiap karyawan dapat terpenuhi dengan baik dan hasilnya pun dapat meningkatkan kualitas perusahaan itu sendiri.

4. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan dinilai tinggi, untuk itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki dan mempertahankan kondisi *Reward* serta *Punishment* para karyawannya agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.