

## **BAB VII**

### **KESIMPULAN**

#### **7.1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dibahas dalam bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan, maka berikut adalah kesimpulan yang dapat peneliti jelaskan.

**1. *Reward* (Penghargaan).** Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 68 responden yaitu pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, maka didapatkan bahwa penghargaan pada organisasi ini termasuk kepada pada kategori baik pada dimensi ekstrinsik maupun intrinsik. Hal ini juga berdasarkan fakta dilapangan yang menunjukkan terkait dengan jumlah *reward* yang didapatkan oleh pegawai didasarkan pada sistem E-RK (Elektronik Remunerasi Kinerja) yaitu sistem yang diciptakan untuk memberikan total kompensasi yang didapat pegawai (ASN) selama ia bekerja. Dari sistem ini pegawai akan mendapatkan *reward* (penghargaan) berupa Tunjangan Kinerja (TKJ) yang dimana tunjangan tersebut didapatkan berdasarkan catatan E-RK selama mereka bekerja. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara terhadap sejumlah pegawai didapatkan bahwa Dinas komunikasi dan Informatika Kota Bandung juga menyediakan *reward* non-finansial seperti halnya pujian dari atasan ketika mereka menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.

**2. Punishment (Hukuman/ Sanksi).** Terkait dengan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 68 responden terhadap *punishment* (hukuman) yang ada dengan mengajukan beberapa pertanyaan melalui kuisisioner didapatkan data bahwa *punishment* yang ada didalam Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung berada ditingkat yang baik. Dari hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hukuman yang ada telah sesuai dengan apa yang dirasakan oleh responden. Hal ini juga didukung adanya fakta bahwa terdapat sejumlah aturan yang tertulis dalam Peraturan Walikota Bandung nomor 677 tahun 2016 tentang Disiplin Kehadiran Pegawai dan Peraturan Walikota lainnya yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai (ASN) dan juga adanya teguran yang dilakukan oleh atasan. Selain itu, jika didapatkan data bahwa kinerja mereka buruk, maka TKJ atau kompensasi yang mereka dapatkan juga akan dipotong, serta *punishment* berupa pemecatan jika terdapat pegawai yang lalai dalam mengerjakan tugas dan jika melanggar aturan yang ada.

**3. Motivasi Kerja Pegawai.** Berdasarkan dimensi motivasi kerja yang dikemukakan McClland pada penelitian ini, didapatkan data bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung berada didalam kategori baik, hal ini didasarkan pada adanya kebutuhan akan berpestasi, afiliasi dan juga kekuatan/ kekuasaan yang dirasakan oleh pegawai berdasarkan dari pilihan jawaban pada pertanyaan-pertanyaan yang diajukan didalam kuisisioner. Berdasarkan indeks rata-rata skor pada dimensi ini

didapatkan bahwa pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung cenderung termasuk kedalam dimensi kebutuhan akan berprestasi.

**4. Pengaruh *Reward* (Penghargaan). Terhadap Motivasi Kerja.** Berdasarkan analisis data pada penelitian ini ditemukan bahwa *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung. Dari hal ini menunjukkan bahwa secara parsial *reward* dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dengan derajat hubungan yang agak lemah dan besar pengaruh sebesar 5,56%. Hal ini juga didukung dengan adanya sistem E-RK yang bertujuan untuk mendorong pegawai dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi. Dari hal tersebut juga dapat dilihat bahwa *reward* berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Diskominfo Kota Bandung meskipun dengan derajat hubungan yang agak lemah.

**5. Pengaruh *Punishment* (Hukuman/ Sanksi) Terhadap Motivasi Kerja.** Pada penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara *punishment* terhadap motivasi kerja pegawai, dimana jika terdapat peningkatan atau semakin tinggi *punishment* maka motivasi kerja juga akan mengalami kenaikan. Dari hal ini menunjukkan bahwa secara parsial *punishment* dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dengan derajat hubungan yang agak lemah dan besar pengaruh sebesar 12,96%. Berdasarkan fakta dilapangan ditemukan bahwa pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung memiliki sekumpulan peraturan tertulis yang memiliki tujuan untuk mencegah dan mendorong pegawai agar tidak melakukan kesalahan selama bekerja.

Selain adanya aturan secara tertulis di Dinas Komunikasi dan Informatika juga terdapat hukuman berupa teguran dari atasan ketika pegawai lalai dalam bekerja. Dari hal ini juga terlihat bahwa *punishment* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Diskominfo Kota Bandung meskipun menunjukkan derajat hubungan yang agak lemah.

#### **6. Pengaruh *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman/ Sanksi)**

**Secara Bersamaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai.** Hubungan antara *reward* dan *punishment* (secara simultan) terhadap Motivasi Kerja menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,375 yang menunjukkan derajat hubungan yang agak lemah. Sedangkan secara simultan variabel *reward* dan *punishment* memberikan besar pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 14,06% . Adanya *reward* yang dicatat melalui sistem E-RK dapat memberikan dorongan kepada pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan tugas yang diberikan. Ketika pegawai merasa bahwa catatan beban kerja yang tersimpan didalam E-RK telah sesuai dengan yang dilakukannya maka pegawai akan cenderung untuk semakin giat dan termotivasi selama bekerja. Sedangkan *punishment* seperti aturan tertulis dan juga pemotongan tunjangan/insentif memberikan dorongan agar pegawai tidak lalai dan selalu berusaha memberikan kinerja yang baik untuk organisasi. Dari hal ini jelas bahwa *reward* dan *punishment* mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung meskipun dengan derajat kekuatan hubungan yang agak lemah.

## 7.2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka yang dapat peneliti rekomendasikan diantaranya sebagai berikut.

1. Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung tergolong tinggi, yaitu berdasarkan tiga kebutuhan McClelland pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung dan cenderung memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi. Karena pegawai yang memiliki kebutuhan berprestasi cenderung lebih memiliki keinginan untuk mengerjakan pekerjaan yang memiliki variasi dan lebih suka untuk menerima umpan balik dari atasan atas pekerjaannya maka selain menyediakan *reward* berupa TKJ yang dicatat melalui E-RK tersebut sebaiknya pemimpin juga dapat menciptakan *reward* non-finansial seperti lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga dari hal ini diharapkan pemimpin dan manajer tingkat atas dapat memenuhi kebutuhan pegawai bukan hanya dari segi finansial tetapi juga yang berbentuk non-finansial tersebut sesuai dengan yang diharapkan pegawai dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan juga kesempatan bagi setiap pegawai untuk dapat mengembangkan potensi didalam dirinya seperti penyediaan pelatihan dan sejenisnya sehingga dapat menunjang dan membantu pegawai dalam mengembangkan prestasinya di tempat kerja sehingga pekerjaan yang diberikan juga dapat diselesaikan sesuai dengan tujuan organisasi.

2. Pada hal ini, penghargaan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung secara signifikan meskipun dengan derajat hubungan yang agak lemah, oleh karena itu organisasi dituntut harus selalu memperhatikan tingkat kesejahteraan para pegawai dalam rangka memberikan balas jasa atas kerja dan kontribusinya. Adanya sistem E-RK yang bertujuan untuk menghitung jumlah tunjangan yang pegawai dapatkan juga harus dipastikan telah memenuhi kebutuhan setiap individu. Oleh karena itu, organisasi juga dituntut untuk melakukan pengecekan secara rutin dengan bertanya kepada pegawai terkait apa yang mereka rasakan terhadap *reward* yang telah diberikan berdasarkan E-RK, sehingga dari hasil tersebut akan didapatkan penilaian pegawai terhadap *reward* yang ada dan dapat membantu pemimpin atau manajer tingkat atas dalam mengambil keputusan terkait pemenuhan kebutuhan pegawai dalam rangka meningkatkan motivasinya.
  
3. Berdasarkan hasil analisis pada penelitian menunjukkan adanya pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja pada Dinas Komunikasi Kota Bandung secara parsial, dan juga baik *punishment* dan motivasi kerja tersebut dikategorikan baik dan cenderung kepada *punishment* yang bersifat preventif atau pencegahan dimana didapatkan data bahwa aturan yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung tertuang didalam Peraturan Walikota Bandung. Meskipun analisis data menunjukkan derajat hubungan pengaruh yang agak lemah, *punishment* didalam sebuah organisasi tetap

merupakan salah satu faktor yang mendorong dan meningkatkan motivasi kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung. Oleh karena itu, sebaiknya para manajer tidak hanya menerapkan hukuman yang bersifat pencegahan saja tetapi juga dapat menerapkan secara tegas hukuman yang juga berbentuk represif ketika terdapat pegawai yang terbukti lalai dalam bekerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Armstrong, Michael. 2009. *A Handbook of Employee Reward Management Practice*. USA:Kogan Page.
- Colquitt, A, Jason, LePINE, A, Jeffery dan Wesson, J, Michael.2015. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace, fourth edition*. New York : McGraw-Hill Education.
- Gibson L.J, Ivancevich. M.J, Donnelly.H.J and Konopaske.R.2009.*Organization Behavior, Structure, Process 14<sup>th</sup> ed*.New York : McGraw-Hill.
- Griffin, W. Ricky, Moorhead, Gregory. 2014.*Organizationl Behaviour Managing People And Organization (11<sup>th</sup> ed)*.
- Kothari, C.R. 2004. *Research Methodology Methods and Techniques*. New Delhi: New Age International
- McShane & Von Glinow. 2010. *Organizational Behavior 5<sup>th</sup> ed*. New York : McGraw-Hill.
- Priyono dan Marnis. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Surabaya: zifatama publisher.
- Silalahi,Ulber.2011. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber. 2018. *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil Untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung : PT Refika Aditama



Tompkins, Jonathan R.2005. *Organization Theory And Public Management*. Thomson Learning, Inc. All Rights Reserved. Thomson Learning Webtutor™ Is A Trademark Of Thomson Learning, Inc.

## **JURNAL, PAPER DAN ELEKTRONIK**

Arquisola, J.M, & Ahlisa, W.U.S. *Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries. Vol. 4 No. 2 Firm Journal of Management Studies*

Akafo, Vera dan Boateng Agyekum, Peter. 2015. *Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation*. European Journal of Business and Management Vol.7, No.24, 2015

Astuti, Sri, Winda dkk. 2018. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Organisasi dan Manajemen issue 1 tersedia di <https://doi.org/10.31227/osf.io/na7pz>.

Febrianti, Silfia, Musdieq, A, M, Prasetya A.*Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)*.Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) vol. 12 No. 1

Firmansyah.2017. *Motivasi Dalam Organisasi Usaha*. Jurnal Profit Volume 4, Nomor 2, Nopember 2017

James Neil. 2009. *Motivational Needs Questionnaireir Adapted from Junker* <https://s3.amazonaws.com/ppt-download/motivationalneedsquestionnaire2009->

*121121191408-phpapp01.pdf?response-content-disposition=attachment&Signature=1pw0pjd3N8fM7WNbxcRbA1pgfNM%3D&Expires=1606842892&AWSAccessKeyId=AKIAIA5TS2BVP74IAVEQ.*

Maria, Evi. 2010. *Hubungan Penghargaan Intrinsik Terhadap Motivasi Kerja*.  
Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2010.

Meyrina, Andi Susana. 2017. *Pelaksanaan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum dan Ham (The Implementation Of Rewards And Punishment On The Performance Of The Employees Within The Ministry Of Law And Human Rights)*. Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI

Noya, Josephus. 2014. *Motivasi Dalam Organisasi Pemerintataan di Daerah*.  
Populis, Volume 8 No.2 Oktober 2014.

Pratama. Andhika Putra, Widarko Agus, Slamet Afi Rachmat. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Goldia Camilan Malang*.  
e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen.

Rahmawati, Indah. Putu. 2020. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karywan Pada CV Ayudya Tabanan Bali*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 2 No. 1

Saputra, dkk. *Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.  
Volume 8, Nomor 1, Januari 2017

- Suangga, Y. 2018. *Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Katalogis, Volume 6 Nomor 6 Juni 2018
- Yuanita, et al. 2014. *Pengaruh Komunikasi Internal, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Zulfitri. 2016. *Pengaruh Kebutuhan Berprestasi, Berafiliasi, Kekuasaan, Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pekerja Pada Bri Cabang Pekanbaru Tuanku Tambusai*. KURS Vol. 1 No. 1, Juni 2016.

#### **ELEKTRONIK ANONIM DAN WAWANCARA**

- Riadi, Muchlisin. *Reward atau Penghargaan (Pengertian, Tujuan, Jenis dan Syarat)*. Online <https://www.kajianpustaka.com/2020/04/reward-atau-penghargaan-pengertian-tujuan-dan-syarat.html> (diakses tanggal 19 November 2020).
- Hasil Wawancara dengan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung bagian Keuangan dan Sub Kepegawaian.