

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Victory International Future cabang Malang. Hal ini diketahui dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $10,396 > F$ tabel 3,16.
2. Uji T (parsial) diketahui variabel *reward* (X1) dan *punishment* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Victory International Future cabang Malang. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan variabel *reward* $0,16 < 0,05$ dan nilai T hitung $2,494 > t$ tabel 2,002 dan nilai signifikan variabel *punishment* $0,25 < 0,05$ dan nilai T hitung $2,301 > T$ tabel 2,002.
3. Variabel *reward* (X1) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory International Future cabang Malang karena nilai beta (β) dan nilai T hitungnya paling besar yaitu variabel *reward* memiliki nilai beta (β) sebesar 0,316 dan T hitung terbesar 2,494 sedangkan variabel *punishment* memiliki nilai beta (β) sebesar 0,292 dan T hitung terbesar 2,301.

B. Saran

1. Berperannya variabel *reward* yang diterapkan oleh perusahaan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. *Reward* yang diterapkan perusahaan sudah baik hal ini perlu di pertahankan dan ditingkatkan lagi dan perlu menjadi perhatian bagi perusahaan mengenai adanya fasilitas yang diberikan kepada karyawan sehingga fasilitas tersebut bisa meningkatkan kinerja karyawannya seperti sarana dan prasarana kantor yang memadai kebutuhan karyawan.
2. *Punishment* yang diterapkan oleh perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama sistem pemberian *punishment* dalam hal pemimpin memberikan peringatan lisan kepada karyawan. Namun perusahaan harus tegas dalam memberikan hukuman atau sanksi kepada karyawan yang melanggar atau kinerjanya buruk misalnya dengan memberikan *punishment* seperti penurunan pangkat atau pembebasan dari jabatan.
3. Saran pada peneliti lainnya, kiranya dapat menambahkan variabel-variabel lain lagi untuk dijadikan bahan penelitian di PT. Victory International Future cabang Malang. Misalnya variabel Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ansory, A. F., & Meithiana, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi (Anggota Ikapi).
- Bandiyono, A., Kemas, F., & Nia, A. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan. *Jurnal Ekonomi/Volume Xxvi, No. 01 Maret 2021: 50-65, 50-65*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- CNBC Indonesia, 27 Mei 2020, cnbcindonesia.com.
- Dairi, Pebriandi, & Delfi, A. (2020). Analysis The Effect Of Reward And Punishment Effect On Performance With Working Discipline As Intervening Variable (A Case Study Of Employee At The Culture And Tourism Office Sungai Penuh City). *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research (Ajhssr)*, 435-444.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pusaka.
- Novarini, N., & Imbayani, I. (2019). The Influence Of Reward And Punishment On Employee Performance At Royal Tunjung Bali Hotel & Spa Legian. *International Journal Of Applied Business & International Management*, 33-44.
- Novita, H., Debby, A., Medelin, S., & Yunita, M. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward, Dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Nusantara Enterprise. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)Vol. 5 No. 2, 2021, 735-749*.
- Panekenan, R., Willem, J., & Farlane, S. (2019). The Influence Of Reward And Punishment Toward Employee's Performance At Bank Indonesia Branch Manado. *Jurnal Emba Vol.7 No.1 Januari 2019, 471-480*.
- Pramesti, R., Sofia, A., & Wehelmina, R. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Kfc Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 9. No. 1, 2019, 57-63*.
- Putra, M., & Nur, E. (2020). The Effect Of Reward And Punishment To Performance Of Driver Grabcar In Depok . *International Journal Of Research And Review Vol.7; Issue: 1; January 2020, 312-319*.
- Ramadanita, D., Edi, S., & Dede, J. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Glenmore Agung Nusantara. *Jurnal Ilmiah Indonesia P-Issn: 2541-0849, 173-183*.

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

- Sari, D., Bayu, A., & Mochammad, A. (2019). Effect Of Reward, Punishment And Communication On The Employee Performance Of The Fashion Division At Pt. Mitra Adi Perkasa Tbk Surabaya. *Journal Og World Conference*, 232-240.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Timur: Pt Bumi Aksara.
- Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen Sdm Dan Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.
- Wirawan, A., & Ismi, N. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal Of Applied Business Administration Vol 2, No 2*, 242-257.

