

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 26.059 dengan  $p$  value 0.000. hasil pengujian tersebut menunjukkan  $p$  value (0.000) < level of significance ( $\alpha=0.05$ ), hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Aneka Grafika Malang. Nilai ( $R^2$ ) koefisien determinasi sebesar 0.526 atau 52,6%, sedangkan sisanya sebesar 47,4% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 4.150 + 0.159 X_1 + 0.149 X_2$$

2. Berdasarkan pada hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa *Reward* ( $X_1$ ) dengan nilai signifikansi  $0.001 < (\alpha$  0.05) dan *Punishment* ( $X_2$ ) dengan nilai signifikansi  $0.000 < (\alpha$  0.05), sehingga *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aneka Grafika Malang.
3. *Punishment* adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aneka Grafika Malang karena memiliki nilai Koefisien Beta Terstandarisasi lebih besar (0.475) dibandingkan dengan *Reward* sebesar (0.399).

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, *Punishment* (X2) adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV Aneka Grafika Malang. Oleh sebab itu CV Aneka Grafika Malang diharapkan menerapkan *punishment* yang berlaku diperusahaan sehingga karyawan bisa memberikan efek jera bagi karyawan supaya tidak melakukan pelanggaran yang tidak diinginkan dan dapat menghambat kinerja karyawan, menjadi lebih disiplin, lebih menaati peraturan perusahaan dan bisa meminimalisir kesalahan yang bisa merugikan perusahaan.

CV Aneka Grafika Malang diharapkan bisa menerapkan *Reward* di dalam perusahaan untuk menjadikan motivasi karyawan untuk lebih rajin dan aktif dalam bekerja. Perusahaan diharapkan bersedia memberikan bonus kepada karyawan yang berkontribusi terhadap perusahaan, kepada karyawan yang bekerja diluar jam kerja (Lembur) dan kepada karyawan yang berprestasi atau memiliki nilai baik yang sesuai dengan kriteria perusahaan.

Bagi peneliti yang akan datang diharapkan dapat menambah variabel independen lain diluar penelitian ini yang memengaruhi kinerja karyawan, misalnya seperti stress kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja .

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ah. Hifni, Muhammad Mansur, Agus Priyono. 2017. Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Gula krebet PT PG Rajawali I Malang). e – Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN. (Online). [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id). . Diakses pada 28 November 2019.
- Amirullah. 2013. *Penelitian Manajemen : Disertai Contoh Judul Penelitian dan Proposal*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Ansory, A.F dan Indrasari, M. 20018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Anwar, & Dunija, T. 2016. Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica* Vol. 4 No.1,
- Astuti Sri Winda, Sjahrudin Herman dan Purnomo Susenohadi. 2018. PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR Hasamitra Makassar. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. (Online). <https://doi.org/10.31227/osf.io/na7pz> Diakse pada 28 Desember 2019.
- Bahri, S. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis : Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi : Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan, Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham. 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, N dan Supomo, B. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Liviani C. Tahupiah, Christoffel Kojo, Jacky S. B. Sumarauw. 2019. Pengaruh Reward Dan Punishment Pada Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero)

Area Manado. Jurnal EMBA Vol.7 No.4. (Online). [ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id). Diakses pada 28 November 2019.

Mamik, Apriantoro, heru Nursama dan Luthfiyah, Sari. 2016. Correlation of Incentive and Reward to Improve Employee Performance and Job Satisfaction at Operating Paper Mill in East Java Indonesia. *International Review of Social Sciences and Humanities* Vol. 10, No. 2. (Online). [www.irssh.com](http://www.irssh.com). Diakses pada 12 Desember 2019.

Mangkunegara, A.P.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.P.2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Mardjuni, Sukmawati dan Yusuf, Muhammad. 2016. Effect Of Job Training, Reward Toward Job Ability And Employees Performance (Study In Pt. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra In South Sulawesi Province). *IOSR Journal of Business and Management* Vol. 18, No.4. (Online). [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org) . Diakses pada 12 Desember 2019.

Moorhead, G., & Griffin, R. W. 2013. Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta: Salemba Empat Sopiah, dan Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: ANDI.

Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN MEDIA.

Pahlevi, Resa Nur. 2012. *Pengaruh Penerapan Metode Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Cilegon*. Skripsi fakultas ilmu sosial dan politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang

Panekenan M. Regitha. Alfa Tumbuan J.F Willem dan Rumokoy S. Farlane. 2019. *THE INFLUENCE OF REWARD AND PUNISHMENT TOWARD EMPLOYEE'S PERFORMANCE AT BANK INDONESIA BRANCH MANADO*. Jurnal Emba Vol. 7, No. 1. (Online). [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiO9LHY143mAhXBT30KHfXICX8QFjAAegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fjournal.unsrat.ac.id%2Findex.php%2Femba%2Farticle%2Fdownload%2F22436%2F22129&usg=AOvVaw1\\_v0BZ6M2vF\\_YXn\\_Km0LQ9](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiO9LHY143mAhXBT30KHfXICX8QFjAAegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fjournal.unsrat.ac.id%2Findex.php%2Femba%2Farticle%2Fdownload%2F22436%2F22129&usg=AOvVaw1_v0BZ6M2vF_YXn_Km0LQ9) . Diakses pada 12 Desember 2019.

Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2016. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 39 No.1. (Online). [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id) . diakses pada 3 Desember 2019

Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Rosyid, Zaiful., Rahma Ulfatur, dan Rofiqi. 2019. *Reward & Punishment Konsep Dan Aplikasi*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.

Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

