

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. *Reward* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR AKASIA Kota Batu dengan tingkat signifikan 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang diterima karyawan mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan
2. *Punishment* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR AKASIA Kota Batu dengan tingkat signifikan 0,031 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* yang diterima karyawan mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan
3. *Reward* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPR AKASIA Kota Batu dengan tingkat signifikan 0,032 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang diterima karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja.
4. *Punishment* (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada BPR AKASIA Kota Batu dengan tingkat signifikan 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* yang diterima karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja.
5. Variabel *reward* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja karyawan pada BPR

AKASIA Kota Batu dengan tingkat signifikan 0,049 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang telah dimediasi oleh motivasi mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Variabel *Punishment* (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja karyawan pada BPR AKASIA Kota Batu dengan tingkat signifikan 0,002 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* yang telah dimediasi oleh motivasi mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas, saran dari penulis terhadap perusahaan adalah sebagai berikut :

1. *Reward* yang telah di berikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah diterapkan dengan baik. Akan tetapi untuk lebih memaksimalkan kinerja dan motivasi karyawan, perusahaan perlu mengikut sertakan secara keseluruhan karyawan dalam program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaanya dengan optimal.
2. *Punishment* yang di terapkan pada BPR AKASIA Kota Batu telah berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan. Namun masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu mengenai hukuman (sanksi) pemutusan hubungan kerja. 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. Semakin baik penerapan *reward* dan *punishment*, maka baik pula kinerja karyawan dan motivasi karyawan terhadap perusahaan, sehingga diharapkan perusahaan lebih memperhatikan penerapan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepada karyawan BPR AKASIA Kota Batu.
4. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat mengumpulkan informasi yang lebih dalam mengenai variabel *reward* dan *punishment*, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Peneliti berharap penelitian selanjutnya dapat memperluas lingkup penelitian ini, seperti dengan menambahkan variabel-variabel selain ketiga variabel di atas seperti komitmen organisasi, disiplin kerja, budaya organisasi maupun memperluas cakupan ruang lingkup objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aji, A.S., Harahab, N., *Analysis of the Effect of Product Price, Product Image, and Customer Satisfaction as A Mediation on Brand Loyalty of Canned Fish Product from ABC Brands*, Economic and Social of Fisheries and Marine Journal (ECSOFIM), Vol. 6, No.1, 2018.
- Ansory, A. F., & Meithiana, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Blumberg, B., Cooper, D., & Schindler, P. (2014). *EBOOK: Business Research Methods*. U.S. McGraw Hill.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. 2018. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta**. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77-83.
- Fajar. 2018. **Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT Difa Kreasi Di Cikarang – Bekasi**. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* ISSN 2337-411X Vol.9 No 1
- Fatimatussahro, Suci. (2020). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Area Grobogan)*. Salatiga. Institut Agama Islam Negeri
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *manajemen sumber manusia cetakan kedua puluh tiga*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah, P, P. & Rahmawati, P, I. 2019. **Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali**. JMPP, Vol 2 No 1, April 2019 p-ISSN: 2654-9719
- J F. Hair Jr, M Sarstedt, L Hopkins, V G. Kuppelwieser (2014). *European business review*.
- Jogiyanto, & Abdillah, W. (2019). *Konsep Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk penelitian empiris*. Jogja. In BPEE YOGYAKARTA (Issue Cetakan Keempat).

- Kentjana & Nainggolan. 2018. **Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk.)**. *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development* Universitas BundaMulia, Jakarta, 5-6 September 2018 e-ISSN No: 2622 - 7436
- Kurniasari, R. 2018. **Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta**. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32-39.
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. 2019. **Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan**. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224-243.
- Lubis, F. S., Rahima, A. P., Umam, M. I. H., & Rizki, M. 2020. **Analisis Kepuasan Pelanggan dengan Metode Servqual dan Pendekatan Structural Equation Modelling (SEM) pada Perusahaan Jasa Pengiriman Barang di Wilayah Kota Pekanbaru**. *SITEKIN: Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, 17(1), 25-31.
- Mohtar I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nasehudin, T. S., & Gozali, N. (2012). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. 2020. **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi**. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221-227.
- Rumawas Wehelmina, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press)
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Kuantitatif. In Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (pp. 13–19)*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sulaksono H. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish
- Wijaya. 2021. **Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen. (JIKEM) E-ISSN: 2774-2075 Vol. 1 No. 2**