

**BAB V**

**PENUTUP**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang sudah dilaksanakan oleh peneliti serta telah dijelaskan dalam pembahasan, peneliti memberikan kesimpulan atas hasil yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Resto My Kopi O! Malang.
2. Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa *Reward* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Resto My Kopi O! Malang. Sedangkan *Punishment* (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Resto My Kopi O! Malang.
3. Variabel *Reward* (X1) adalah variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Resto My Kopi O! Malang. Hal ini didukung oleh besarnya pengaruh langsung dari *Reward* (X1) tersebut terhadap Kinerja Karyawan (Y) Resto My Kopi O! Malang yang lebih besar dari pada variabel *Punishment* (X2).

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dikemukakan saran bagi Resto My Kopi O! Malang sebagai berikut :

1. Berdasarkan variabel *Reward* (X1), disarankan agar perusahaan memberikan penghargaan atau pujian atas prestasi yang dicapai oleh karyawannya. Misalnya, dengan menerapkan program "Karyawan Terbaik Bulan Ini" dan memberikan penghargaan khusus kepada karyawan yang terpilih. Dengan adanya penghargaan ini karyawan akan merasa dihargai atas kinerjanya, sehingga akan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi.
2. Berdasarkan variabel *Punishment* (X2), disarankan agar perusahaan menerapkan hukuman pemotongan gaji sebagai denda kepada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya ijin dengan nominal yang lebih besar atau signifikan. Atau mengganti hukuman pemotongan gaji tersebut dengan pengurangan cuti atau libur kerja. Hal ini bertujuan untuk memberikan efek jera yang positif kepada para karyawan yang melanggar, sehingga nantinya mereka mampu meningkatkan kinerjanya.
3. Berdasarkan variabel Kinerja Karyawan (Y), untuk rata-rata terendah variabel Kinerja Karyawan terdapat pada tiga item yaitu Y1.3 dengan item (Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan). Disarankan agar perusahaan tetap memberikan bonus yang dijanjikan karena target yang ditetapkan telah tercapai, dengan harapan agar karyawan tetap bersemangat dalam mencapai target dan tidak terpengaruh oleh faktor-faktor lain.

Selain itu, Y1.5 dengan item (Karyawan dapat menuntaskan pekerjaan secara konsisten dan berdasarkan waktu yang ditetapkan perusahaan). Disarankan agar perusahaan mampu menjaga komunikasi antar divisi agar terhindar dari miskomunikasi, serta saling melakukan *crosscheck* kembali antar setiap divisi untuk mencegah kesalahan yang dapat mengganggu kelancaran pekerjaan.

Selain itu, Y1.8 dengan item (Karyawan mampu berkomitmen dan bekerja secara fokus pada pekerjaannya). Disarankan agar perusahaan dapat menjaga komitmen karyawan dengan memberikan bonus kepada mereka yang telah mencapai target perusahaan. serta, perusahaan juga sebaiknya memberikan kenaikan gaji secara berkala atau periodik, seperti contohnya memberikan kenaikan gaji setiap tahun pada karyawan tetap yang sudah bekerja selama tujuh tahun maupun lebih. Hal ini akan membantu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan karena mereka merasa dihargai dan gaji mereka meningkat setiap tahunnya. Selain itu, disarankan untuk perusahaan dapat meningkatkan fokus kerja karyawan dengan dua cara. Pertama, dengan menambah jumlah karyawan, sehingga karyawan dapat lebih fokus pada tugas-tugasnya. Kedua, melalui pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan fokus karyawan.

4. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa mengembangkan atau menambah variabel lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi dengan melihat dari referensi yang lebih relevan untuk mendukung penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, Y. J., Adolfina, A., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Dua Sekawan Pusat Kota Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).
- Ghozali, Imam, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi kesembilan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. SP., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kadir, Abd., & Jayen, Fredy. (2021). The Effect of Reward, Punishment and Work Discipline on the Performance of Lecturers of Pancasetia Economic Science High School of Banjarmasin. *Jurnal Business Research*, 9(2), 195-203.
- Lamin, L. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Di Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(2), 162-166.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Novarini, N. N. A., & Imbayani, I. G. A. (2019). The influence of reward and punishment on employee performance at Royal Tunjung Bali Hotel & Spa Legian. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 4(3), 33-44.
- Panekenan, R. M., Tumbuan, W. J., & Rumokoy, F. S. (2019). The Influence of Reward and Punishment Toward Employee's Performance at Bank Indonesia Branch Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Pramesti, dkk. 2019. Pengaruh *Reward dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57-63.
- Pratama dan Sukarno. 2021. Analisis Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STIE Ekonomi*, 30(2), 20-32.
- Purwanto. 2013. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Rifaldi, M. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Laris Anda Di Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul*, 9(1), 29-35.
- Rivai, Veithzal. dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari, D. N. R., Putra, B. A., & Arif, M. (2019, November). Effect Of Reward, Punishment And Communication On The Employee Performance Of The Fashion Division At Pt. Mitra Adi Perkasa Tbk Surabaya. In *Journal of World Conference (JWC)* (Vol. 1, No. 2, pp. 232-240).
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SMD untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen kinerja performance management*.
- Windari, A., & Marpaung, J. F. (2021). Effect of Rewards on Employee Performance At PT Sejahtera Mandiri Lubuk Pakam. *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 2(2), 179-185.