

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan terhadap 65 responden di DM Mebel Yogyakarta ini memberikan hasil mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Secara parsial ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di DM Mebel Yogyakarta sebesar 20,3% dan sisanya 79,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Serta berdasarkan hasil uji regresi sederhana yang dilakukan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,157 > 1,999$). Dengan demikian H_1 diterima.
2. Secara parsial ada pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di DM Mebel Yogyakarta. Sebesar 14,9% dan sisanya 85,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya, serta berdasarkan hasil uji regresi sederhana yang dilakukan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,320 > 1,999$). Dengan demikian H_2 diterima.
3. Secara simultan ada pengaruh antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di DM Mebel Yogyakarta sebesar 29,1% dan sisanya 70,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hal tersebut dibuktikan dengan perhitungan diperoleh F_{hitung} sebesar 14,111 berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,111 > 3,15$). Dengan demikian H_3 diterima.
4. Hasil nilai koefisien (R) sebesar 0,542 atau 54,2% yang berarti menunjukkan adanya korelasi yang kuat dari hubungan *reward* (X_1),

punishment (X_2) dengan kinerja (Y). Adapun nilai koefisien determinasi berganda (R^2) yang dihasilkan oleh regresi sebesar 0,313 atau 31,3%, yang menunjukkan bahwa pengaruh *reward* (X_1), *punishment* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 31,3%.

5.2 Saran

Dari penelitian yang penulis lakukan, peneliti memberikan beberapa rekomendasi untuk berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi DM Mebel Yogyakarta

a. Dari hasil pembahasan, *reward* (penghargaan) di dalam DM Mebel Yogyakarta memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu DM Mebel Yogyakarta perlu meninjau ulang pemberian *reward* (penghargaan) agar berfungsi secara lebih maksimal. DM Mebel bisa mempertimbangkan memberi *reward* seperti asuransi swasta, rekreasi bersama atau *outing* karyawan (*outbond*) untuk mempererat hubungan antar rekan kerja sehingga kinerja karyawan akan lebih meningkat.

b. Dari hasil pembahasan, *punishment* (sanksi) di dalam DM Mebel Yogyakarta tidak terlalu memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu diperlukan pembaruan sistem penerapan *punishment* (sanksi) agar hasil pekerjaan lebih baik lagi.

c. Dari hasil pembahasan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat pemberian *reward* (penghargaan) dari pimpinan DM Mebel Yogyakarta. Dari kinerja karyawan, indikator *reward* (penghargaan) terhadap kinerja DM Mebel Yogyakarta masih sedikit untuk menilai kinerja karyawan. Maka dari itu,

diperlukan sistem *reward* dan *punishment* yang lebih baik agar meningkatkan dan memotivasi karyawan dalam bekerja.

2. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

a. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi dan upah.

b. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan untuk skala lebih besar dari sisi sampel maupun jenis perusahaanya.

