

BAB IV

PENUTUP

Bab IV menyajikan kesimpulan serta saran dari hasil penelitian mengenai pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja dampaknya pada kinerja karyawan.

4.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang didapat pada hasil penelitian ini antara lain:

1. Hasil analisis variabel reward menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan. Apabila reward yang diberikan sesuai harapan karyawan maka motivasi kerja karyawan juga akan naik, tetapi sebaliknya apabila reward yang diberikan tidak sesuai harapan karyawan maka motivasi kerja karyawan akan menurun.
2. Hasil analisis penelitian ini bahwa punishment memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Apabila punishment tidak membuat jera karyawan, karyawan tidak ada perubahan pada motivasi kerjanya, tetapi apabila punishment sangat tegas terdapat perubahan pada motivasi kerja karyawan.
3. Hasil analisis penelitian ini bahwa *reward* memiliki pengaruh positif tidak signifikan pada kinerja dengan melalui motivasi kerja.
4. Variabel *punishment* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

5. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, apabila motivasi karyawan tinggi maka kinerja akan meningkat, sebaliknya apabila motivasi karyawan rendah kinerja akan menurun.

4.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran sebagai masukan diantaranya:

1. PT. Sampurna Kuningan Juwana Pati lebih memperhatikan dalam hal reward seperti reward dalam bentuk kenaikan jabatan atau kenaikan gaji karyawan. karena bidang pekerjaan ini membutuhkan tenaga ekstra. Reward tersebut dengan kenaikan jabatan sehingga karyawan merasa memiliki jaminan masa depan di perusahaan ini.
2. PT. Sampurna Kuningan Juwana Pati, untuk punishment seperti memberikan sanksi peringatan yang melakukan pelanggaran pertama, sanksi dengan tidak diijinkan kerja selama 1 minggu yang melakukan pelanggaran lebih dari 3 kali, selebihnya itu dengan melepas karyawan apabila tidak bisa diberi peringatan. Punishment tersebut lebih diperhatikan dan dijalankan optimal mungkin, dan jam kerja jangan disamakan dengan pekerjaan yang bidang usahanya tidak membutuhkan tenaga ekstra, semisal menggunakan jam yang sama pada karyawan umumnya di Indonesia perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan dengan memberikan makan siang, minuman dan snack yang mengandung gizi sehingga karyawan bisa bekerja secara optimal.

3. PT.Sampurna Kuningan Juwana Pati juga memperhatikan dalam pemberian gaji yang seimbang minimnya memberikan gaji UMK yang ditetapkan pemerintah, apabila diluar jam kerja termasuk overtime (lembur) yang dihitung dalam perjam.Apabila gaji sesuai dengan kebutuhan karyawan, karyawan akan merasa nyaman sehingga menghasilkan produk yang berkualitas sehingga mampu meningkatkan omzet perusahaan ini.