

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Sesuai dengan rumusan masalah pada bab I dalam penelitian ini, maka berdasarkan hasil dari analisis data yang dilakukan penulis tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan uji f atau secara simultan, diperoleh nilai F_{hitung} adalah sebesar 9,551 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai F_{tabel} ($9,551 > 4,00$). Sementara nilai signifikansi F sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan ($\alpha = 5\%$ atau 0,05). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) yang terdiri dari *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan uji t atau secara parsial terhadap dua variabel bebas yang meliputi *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) diketahui bahwa terdapat satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin yaitu variabel *reward* (X_1) karena nilai t_{hitung} dari variabel tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,594 > 1,669$), sedangkan satu

variabel lainnya yaitu *punishment* (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin karena nilai t_{hitung} dari variabel tersebut lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($0,199 < 1,669$). Berdasarkan hasil uji koefisien regresi secara parsial (uji t) pada tabel *Coefficients*, dilihat dari nilai t_{hitung} maka variabel yang memiliki nilai tertinggi adalah variabel *reward* (X1). Ini berarti variabel *reward* (X1) yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, maka dapat dikemukakan beberapa saran antara lain:

1. Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan melihat fakta-fakta yang terjadi, diharapkan kepada pihak PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin dapat mempertahankan atau meningkatkan sistem pemberian *reward*, karena pemberian *reward* yang baik dan tepat dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya. Dan untuk pemberian *punishment* diharapkan adanya peningkatan sistem penegasan hukuman dalam penerapan *punishment* seperti peneguran atau peringatan tanpa melihat pangkat agar karyawan dapat lebih termotivasi dalam memperbaiki

kinerjanya. Selain itu dapat menjadi contoh bagi karyawan lain untuk tidak mengulangi hal yang serupa.

2. Untuk Peneliti yang Akan Datang

Bagi para peneliti berikutnya melihat masih adanya kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini sekiranya dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, khususnya agar obyek penelitian yang diambil lebih bervariasi, dengan menambah jumlah variabel penelitian, misalnya motivasi, pengembangan, pelatihan dan lain sebagainya.