

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Sesuai dengan rumusan masalah pada bab I dalam penelitian ini, maka berdasarkan hasil dari analisis data yang dilakukan peneliti, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Variabel *reward* ( $X_1$ ) memiliki nilai Sig. sebesar 0,023, di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan bahwa  $0,023 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara *reward* ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,444 yang berarti arah korelasi menunjukkan pola positif atau searah, dan memiliki tingkat korelasi sedang. Sedangkan variabel *punishment* ( $X_2$ ) memiliki nilai Sig. sebesar 0,000, sehingga dinyatakan bahwa  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara *punishment* ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,829 yang berarti arah korelasi menunjukkan pola positif atau searah, dan memiliki tingkat korelasi sangat kuat. Dapat ditarik kesimpulan pula bahwa *punishment* memiliki hubungan yang paling besar dibandingkan dengan *reward*.

2. Tingkat efektivitas pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin mencapai angka persentase sebesar 81% dari angka paling tinggi yang dihipotesiskan, yaitu 70%. Artinya tingkat efektivitas pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin sangat efektif. Adapun hasil persentase per indikator pengukuran efektivitas, yaitu keberhasilan program sebesar 82%, keberhasilan sasaran sebesar 84%, dan pencapaian tujuan menyeluruh sebesar 78,5%.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi Bank Muamalat KCU Banjarmasin

Diharapkan kepada pihak bank untuk tetap mempertahankan atau meningkatkan pemberian *reward* dan *punishment* kepada karyawannya, karena dengan adanya pemberian *reward* yang baik dan tepat dapat memberikan motivasi dan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal, begitupula dengan adanya pemberian *punishment* dapat memotivasi karyawan untuk terus memperbaiki kinerjanya dan meminimalisir kesalahan ataupun pelanggaran. Jika dilihat dari nilai koefisien korelasi, *punishment* lebih unggul daripada *reward*. Dengan adanya hal tersebut, peneliti dapat memberikan saran terutama kepada pimpinan Bank Muamalat

KCU Banjarmasin untuk lebih tegas dan lebih mengayomi para bawahannya. Diharapkan pula agar pihak bank lebih memperhatikan pemberian *reward* agar setara dan diberikan secara adil kepada karyawan yang dinyatakan layak mendapatkan penghargaan.

## 2. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Peneliti yang akan datang hendaknya menambah atau mencari variabel-variabel lainnya terkait dengan kinerja karyawan, karena objek atau variabel yang memiliki dampak terhadap kinerja karyawan menarik untuk diteliti agar kita mengetahui bagaimana kinerja karyawan dapat meningkat, karena semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula pengaruhnya terhadap perusahaan.