

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat dilakukan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil dari koefisien korelasi regresi ( $R$ ) sebesar 0,421, yang artinya yang sedang diamati (reward, punishment, dan motivasi kerja) mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel dependen (kinerja karyawan).

Nilai  $R^2$  sebesar 0,177 menunjukkan bahwa variabel reward, punishment, dan motivasi kerja mampu mengetahui dengan jelas kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya sebesar 17,7% sementara sisanya sebesar 82,3% kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya dipengaruhi oleh faktor lain selain faktor reward, punishment, dan motivasi kerja.

Dengan melalui pengujian uji  $F$  (simultan) ditemukan nilai fungsi pada  $F$  hitung ( $3,588$ )  $>$   $F_{\text{tabel}}$  ( $2,54$ ), dan nilai sig ( $0,020$ )  $<$   $\alpha$  ( $0,05$ ), sehingga  $H_0$  yang menyatakan “variabel-variabel reward, punishment dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya” ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pada variabel-variabel reward, punishment, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya.

- 2) Hasil Uji  $T$  (Parsial)

Menunjukkan nilai  $t$  hitung pada variabel bebas yaitu reward ( $X_1$ )  $1,046 >$   $t$  tabel dengan tingkat signifikan ( $0,305$ ). Sedangkan variabel motivasi kerja ( $X_3$ )  $0,949$  dan punishment ( $X_2$ )  $0,944$  (lebih kecil dari  $t$  tabel), serta signifikansi nilainya masing-masing variabel yaitu sebesar  $0,347$  dan  $0,349$  (lebih besar dari ( $0,05$ )).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulannya bahwa variabel reward berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya. Namun variabel punishment dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya, artinya dalam sebuah perubahan variabel punishment secara signifikan tidak akan ada pengaruhnya pada kinerja karyawan, hipotesis kedua kurang terbukti.

Dari hasil pengujian tersebut juga dapat ditarik kesimpulan bahwa X1 reward mempunyai pengaruh parsial secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Agung Surabaya. Dengan nilai t paling besar (1.046) dan tingkat signifikansi 0,301.

## 5.2 Saran

Pada hasil penelitian dan uraian pembahasan yang telah dijelaskan, dalam maksud untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melalui peningkatan variabel reward, punishment, dan motivasi kerja, penulis memberikan beberapa saran yang mungkin bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk CV. Rizki Agung Surabaya sebagai berikut:

- 1) Untuk dimensi punishment dan motivasi kerja berdasarkan pada hasil uji T memberikan pengaruh secara parsial namun tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hendaknya manajemen CV. Rizki Agung Surabaya khususnya dapat memperhatikan tingkat pemberian punishment yang baik dan motivasi kerja oleh karyawan sendiri dapat diberikan solusi terbaik agar mengurangi dampak penurunan kinerja karyawan nantinya.
- 2) Dimensi reward harus senantiasa dijaga dan ditingkatkan karena mempunyai nilai dimensi yang paling dominan besar terhadap kinerja karyawan, dan pada penelitian ini terbukti bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
- 3) Untuk melengkapi hasil penelitian ini, maka sebaiknya dapat dilakukan penelitian yang sama dengan sampel dan obyek penelitian yang berbeda agar memperoleh kesimpulan yang lebih lengkap dan dapat dipertanggung jawabkan.