



2. Hasil pengujian secara parsial menyimpulkan bahwa pemberian *reward* ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,339 dan nilai sig sebesar 0,000. Jadi, karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,339 > 2,01174$  dan nilai sig  $< 0,05$  yaitu  $0,00 < 0,05$  serta bertanda positif maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara *reward* dengan kinerja karyawan.

Hasil pengujian secara parsial *Punishment* ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,269 dan nilai sig sebesar 0,789. Jadi, karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0,269 < 2,01174$  dan bernilai negatif, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara *punishment* dengan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan dengan adanya *punishment* atau sanksi tidak mempengaruhi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya. Karena hukuman yang diberikan tidak secara langsung tertulis di dalam peraturan perusahaan dan tidak adanya sanksi tegas yang diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan.

## B. SARAN

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu penulis berharap kepada penelitian selanjutnya untuk lebih menyempurnakan hasil penelitian ini yang tentunya merujuk pada hasil penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang dihasilkan nantinya dapat lebih baik. Melalui tahapan analisis dalam penelitian ini, maka dapat diberikan saran, antara lain:

1. Bagi perusahaan perlu mengelola pemberian sistem *reward* dan *Punishment* dengan baik sesuai dengan standart perusahaan yang diberikan kepada karyawan, sehingga bisa memaksimalkan hasil kinerja mereka. Dengan memberikan *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan *employee engagement*, serta mempertahankan *top talent*, dan kinerja karyawan yang semakin optimal.
2. Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan dengan baik sebagai rujukan penelitian yang berhubungan dengan sumber daya manusia atau karyawan. Perusahaan tidak hanya berhenti pada *reward* dan *punishment* tetapi variabel lain yang diperkirakan dapat memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan.
3. Peneliti selanjutnya hendaknya dapat memperluas populasi penelitian tidak hanya dilakukan di wilayah Sidoarjo, sehingga hasil yang diperoleh dapat bermanfaat bagi karyawan Bukopin Syariah di Indonesia.