BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis didapatkan koefisien korelasi antara X_1 dan Y sebesar 0,237. Hal ini menggambarkan adanya hubungan yang rendah/lemah antara pemberian Reward dengan kinerja Tenaga Kependidikan. Dari hasil juga diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,095 yang artinya Ha ditolak dan Ho diterima. Berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pemberian Reward dengan Kinerja Tenaga Kependidikan. Adapun nilai koefisien determinasi adalah sebesar 5,61% artinya peningkatan kinerja dipengaruhi sebesar 5,61% oleh pemberian Reward, sedangkan sisanya 94,39% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk didalam peneliatian ini.
2. Dari hasil analisis didapatkan koefisien korelasi antara X_2 dan Y sebesar 0,344. Hal ini menggambarkan adanya hubungan yang rendah/lemah antara pemberian Punishment dengan Kinerja Tenaga Kependidikan. Nilai siginifikansi sebesar 0,014 artinya Ha diterima dan Ho ditolak. Berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara pemberian Punishment dengan Kinerja Tenaga Kependidikan. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 11,83% artinya kinerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan hanya dipengaruhi sebesar 11,83% oleh pemberian Punishment, sedangkan sisanya 88,17% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitan.

B. Saran

Dalam penyusunan skripsi ini ada banyak hal yang belum sepenuhnya selesai, mengingat keterbatasan penulis. Untuk itu guna lebih mensinergikan upaya-upaya ini, ada beberapa hal yang penyusun anggap sebagai bahan acuan untuk penyusunan skripsi serupa.

1. Dalam upaya perusahaan meningkatkan kinerja melalui pemberian Reward dan Punishment, organisasi perusahaan harus mempunyai suatu bentuk sistem manajemen yang baik, yang memiliki kejelasan dalam hal wewenang dan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, hal yang juga penting adalah sistem pelatihan yang mampu meningkatkan kemampuan karyawan, baik kemampuan teknis, konseptual maupun interpersonal. Bentuk pelatihan yang sering ada di antaranya seminar, workshop ataupun pelatihan kerja. Hal ini juga sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap tingkat keahlian bekerja karyawannya.
2. Dalam upaya perusahaan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian Reward, organisasi perusahaan harus mampu bersifat proporsional terhadap tiap karyawannya. Perhatian terhadap kesejahteraan, penghargaan atas produktivitas yang tinggi, serta jenjang karir yang jelas mampu memberikan motivasi yang lebih

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepada karyawan. Sehingga dengan motivasi yang tinggi maka kinerja yang maksimal pun akan tercapai.

3. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, ternyata Reward dan Punishment tidak terkait maksimal dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Karenanya ini bisa menjadi topik yang menarik untuk kembali diteliti oleh peneliti selanjutnya dengan mengungkapkan faktor-faktor selain Reward dan Punishment yang dapat meningkatkan kinerja karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id