

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian dengan mengikuti penyesuaian peneliti sebagai berikut :

1. Pemberian *Reward* dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Larantuka.
2. Pemberian *Punishment* dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Larantuka

#### 5.2. Implikasi Teoritis

Teori-teori yang menjelaskan tentang pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan yang telah dikemukakan terlebih dahulu menurut para ahli telah diperkuat keberadaannya dengan dukungan empiris mengenai pengaruh antara variabel-variabel tersebut. Berikut adalah implikasi teoritis dari penelitian ini :

Teori tentang pemberian *reward* yang dikemukakan sebelumnya sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Ansory dan Indrasari (2018:307)“reward bisa diartikan imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat semangat, dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan”.

Teori tentang pemberian *punishment* yang dikemukakan sebelumnya sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2000 :130) bahwa *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk

memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Teori tentang kinerja karyawan yang dikemukakan sebelumnya sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibun (2001 : 34) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

### **5.3. Implikasi Terapan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

1. Dalam menerapkan sistem pemberian *reward* sebaiknya KSP Kopdit Pintu Air Cabang Larantuka memberikan lebih banyak *reward* karena melihat *reward* yang diberikan kepada karyawannya berupa bonus yang ditambahkan pada gaji karyawan. Misalkan jika karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik atau memenuhi target maka bisa diberikan *reward* berupa piagam penghargaan, atau berupa kata-kata pujian yang dapat memotivasi karyawan untuk terus bekerja lebih baik.
2. Dalam penerapan sistem *punishment* KSP Kopdit Pintu Air Cabang Larantuka harus lebih tegas, misalkan seperti yang diatur dalam AD KSP dimana jika pengurus, pengawas, manajer, maupun karyawan melakukan tindakan yang merugikan keuangan dan nama baik koperasi tidak mentaati ketentuan UU Perkoperasian, sikap dan tindakannya menimbulkan pertentangan dalam koperasi akan diberhentikan dari pekerjaannya.

3. Diharapkan bagi peneliti lanjutan agar kiranya menambah maupun menggantikan variabel *Reward* dan *Punishment* juga mencari objek penelitian yang baru agar dapat lebih memahami dan mendalami variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.