

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

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

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan (sig 0,304) antara *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Unimos. Pemberian reward diukur dari beberapa faktor yang meliputi : gaji, insentif, asuransi, promosi jabatan, pelatihan dan pengembangan karir.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan (sig 0,044) antara *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. Unimos. Pemberian *punishment* diukur dari beberapa faktor yang meliputi : hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat.
3. Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan (sig 0,025) antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. Unimos.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mencoba memberikan masukan dan saran sebagai berikut :

1. Untuk merumuskan sistem penerapan *reward* yang efektif maka disarankan kepada bagian *Human Resources Departement* PT. Unimos melakukan evaluasi sistem penerapan *reward* yaitu gaji, insentif, asuransi, promosi jabatan, pelatihan dan pengembangan karir dengan melibatkan *stakeholder*.

2. Agar karyawan PT. Unimos dapat meningkatkan kinerjanya maka disarankan kepada bagian *Human Resources Departement* tetap menjaga konsistensi sistem penerapan *punishment*.