

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada pengolahan data dan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan, telah diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Reward*, *Punishment*, Motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Area Malang baik.
2. *Reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan yang ada pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Area Malang. *Reward* mempengaruhi tingginya suatu Motivasi kerja karyawan.
3. *Punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan yang ada pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Area Malang. Semakin tegas *Punishment* maka semakin tinggi Motivasi kerjanya.
4. *Reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Area Malang. *Reward* mempengaruhi tingginya suatu kinerja karyawan.

5. *Punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Area Malang. Semakin tegas peraturan / *Punishment* maka semakin giat kinerja para karyawan.
6. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadapn kinerja karyawan yang ada pada PT. Telekomunikasi Indonesia Area Malang. Karyawan yang memiliki Motivasi kerja yang tinggi maka kinerjanya juga akan tinggi.

A. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah diperoleh maka diberikan beberapa saran yang dapat melengkapi hasil dari penelitian ini, adapapun saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Bagi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Area Malang
 - a. Dengan adanya pemberian *reward* yang telah diterapkan, hendaknya pihak PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Area Malang dapat mempertahankan dan lebih memperbaiki. Dari 66 responden terdapat 4 responden yang menjawab ragu – ragu dan 1 responden menjawab tidak setuju pada item pertama yaitu tentang kesesuaian pemberian gaji. Pada item kedua mengenai kesesuaian pemberian tunjangan dari 66 responden terdapat 3 responden menjawab ragu – ragu. Pada item ketiga tentang kesesuaian pemberian bonus dari 66 responden terdapat 3 responden yang menjawab ragu – ragu, 1 responden menjawab tidak setuju. Pada item

keempat mengenai pemberian pujian dari 66 responden terdapat 8 responden yang menjawab ragu – ragu terdapat 2 responden yang menjawab tidak setuju. Pada item kelima dari 66 responden terdapat 11 responden menjawab ragu – ragu, 2 responden menjawab tidak setuju, dan 1 responden menjawab tidak setuju. Pada item keenam mengenai pencapaian target dari 66 responden terdapat 2 responden menjawab ragu – ragu. Dari item pertanyaan diatas masih terdapat responden yang menjawab ragu – ragu, tidak setuju maupun sangat tidak setuju oleh karena itu PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. hendaknya memperbaiki *reward* yang telah diterapkan di perusahaan.

- b. *Reward* yang berlaku pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. area Malang telah diterapkan dengan baik. Namun guna lebih meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya perusahaan memberikan alternative *reward* yang diberikan kepada karyawan karena dengan bertambahnya alternative *reward* yang dapat diperoleh maka secara otomatis karyawan akan meningkatkan kinerjanya.
- c. *Punishment* yang berlaku pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. telah berdampak pada kinerja karyawan. Namun pada penerapannya hendaknya perusahaan dapat lebih tegas, terutama tentang kesesuaian mendapatkan teguran lisan, tertulis, penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, dan pemutusan hubungan kerja. Pada item pertama tetntang kesesuaian mendapatkan teguran lisan dari 66

responden terdapat 3 responden menjawab ragu – ragu. Item kedua yaitu mengenai kesesuaian teguran tertulis dari 66 responden terdapat 5 responden yang menjawab ragu – ragu dan 1 responden yang menjawab tidak setuju. item ketiga yaitu tentang kesesuaian penundaan kenaikan gaji dari 66 responden terdapat 9 responden yang menjawab ragu-ragu, 3 responden menjawab tidak setuju. item keempat tentang kesesuaian penurunan gaji dari 66 responden terdapat 11 responden yang menjawab ragu ragu dan 1 responden menjawab tidak setuju. item kelima tentang kesesuaian penundaan kenaikan pangkat dari 66 responden 12 responden menjawab ragu – ragu, 1 responden menjawab tidak setuju. item keenam tentang kesesuaian penurunan pangkat dari 66 responden terdapat 10 responden yang menjawab ragu – ragu. Item ketujuh tentang kesesuaian pemutusan hubungan kerja dari 66 responden terdapat 10 responden yang menjawab ragu – ragu dan 3 responden yang menjawab tidak setuju. Hal ini perlu dipikirkan kembali bagaimana cara yang pantas atau sanksi untuk mendapatkan *punishment* yang tegas dan adil. bertujuan untuk kedepannya dapat menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih professional.

- d. Motivasi karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia agar ditingkatkan agar terciptanya kinerja yang maksimal.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya melakukan penelitian terhadap variabel-variabel lain diluar dari variabel yang telah diteliti. Tujuannya agar penelitian ini dapat dikembangkan dan lebih variatif dari penelitian-penelitian yang sudah ada. Sehingga peneliti berikutnya dapat melihat hasil dari variabel-variabel diluar dari variabel *reward*, *punishment*, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Serta diharapkan peneliti ini dapat dijadikan bahan acuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian serupa dimasa yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta : Rineka Cipta
- Gito Sudarmo, Indriyo. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Ed2. Yogyakarta . BPFE
- Haselmen, Raja Ali. Hasniati.2011. *Analisis Reward dan Punishment pada kantor perum, damri Makasar (studi kasus kantor Perum Damri Makasar) jurnal ekonomi*.
- Hasibuan, Melayu S.P.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Askara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2012. *Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Kismono, Gugup 2001. *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta. BPFE
- Kriyantono, R. (2006). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UIN-Malang Press.
- Moeheriono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia. Cetakan kedua
- Mangkunegara , AP.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta. Gajahmada University Press.
- Notoetmodjo. Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Ed3. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex S. 1988. *Manajemen Pesonalia*. Jakarta : Galiyah Indonesia
- Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Ed2. Cetke-3. Jakarta : Rajawali Press.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Javvani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan edisi 2* : PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Sagian, Sondang. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed1. Cet1.* Jakarta :Bumi Aksara
- Shadily, Hasan. John. M. Echole .2004. *Kamus Inggris Indonesia.* Jakarta PT gramdeia utama
- Syahadak, M. 1995. *Administrasi Kepegawaian Negara. Teori dan Praktek penyelenggaraanya di Indonesia Cet ke-1* jakarta PT. Gunung Agung..
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* . Bandung : Alfabeta
- Solimun, 2002. *Structural Equation Modeling Liserel dan Amos.* Malang : Universitas Negeri Malang.
- Sekaran, Umar. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis.* Jakarta : Salemba empat
- Supranto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi.* Edisi 6. Jakarta : Erlangga
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis.* Jakarta : Salemba Empat.
- Siregar, Sofyan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Degan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS.* Jakarta : Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Edisi 15. Bandung : Alfabeta.
- Supranto, J. (2000). *Statistik Teori dan Aplikasi.* Edisi 6. Jakarta: Erlangga.
- Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Malang : UB Press.
- Tapubolon, Manahan. P. 2004. *Manajemen Operasional.* Jakarta. Penerbit PT. Grasindo
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis.* Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Pramita, Novantina Dewi. 2011. *Peran Sistem Reward dan Punishment terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Pada karyawan Plasa Telkom Lamongan.* Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Febrianti, Silvia. 2014. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap motivasi kerja serta Dmpaknya terhadap Kinerja. (Studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro)* .Skripsi. Universitas Brawijaya.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



Lampiran 1. Angket

PENGANTAR ANGKET

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan PT. telekomunikasi Indonesia Tbk. Cabang Malang)

Dengan Hormat,

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan yang telah disediakan, menurut keadaan yang sebenarnya. Kami menjamin kerahasiaan jawaban yang Anda berikan, karena jawaban tersebut hanya sebagai bahan penelitian dan tidak ada kaitannya dengan kredibilitas Bapak/Ibu di perusahaan.

Demikian permohonan ini, terima kasih atas bantuan dan partisipasinya, serta penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat Kami,

FAZRI MUSTAFA

NIM. 105030203111043

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

I. Identitas Responden

1. Nomor Responden : (diisi peneliti)
2. Nama :
3. Usia : tahun
4. Pendidikan Terakhir : SLTA / Diploma / Sarjana*)
5. Masa Kerja : Tahun
6. Status Perkawinan : Menikah / Belum Menikah*)

II. Petunjuk Pengisian Angket

1. Berilah tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Keterangan:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - R = Ragu-ragu
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

*) Coret yang tidak perlu

Reward (X₁)

No.	Uraian pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan beban kerja.					
2	Saya mendapatkan tunjangan sesuai kebijakan perusahaan.					
3	Saya mendapatkan bonus sesuai dengan harapan					
4	Saya mendapatkan pujian pimpinan atas pekerjaan yang baik					
5	Saya merasa, promosi karyawan dilakukan secara obyektif					
6	Saya merasa bangga jika mencapai target pekerjaan					
7	Saya mendapatkan hak mengambil keputusan dalam pekerjaan					

Punishment (X₂)

No.	Uraian pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya akan mendapatkan teguran lisan jika terjadi kesalahan pekerjaan					
2	Saya akan mendapatkan teguran tertulis jika terjadi kesalahan pekerjaan					
3	Saya akan mendapatkan penundaan kenaikan gaji sesuai kesalahan pekerjaan					
4	Saya akan mendapatkan penurunan gaji yang besarnya ditentukan oleh peraturan perusahaan sesuai kesalahan pekerjaan					
5	Saya akan mendapatkan penundaan kenaikan pangkat atau promosi sesuai kesalahan pekerjaan					
6	Saya akan diturunkan dari pangkat jika melakukan kesalahan berat					
7	Saya mendapatkan pemutusan hubungan kerja jika melakukan kesalahan berat					

Motivasi Kerja (Z)

No.	Uraian pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya lebih percaya diri jika mendapatkan bimbingan dari pimpinan					
2	Saya bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan					
3	Saya selalu menemukan ide-ide baru dalam setiap pekerjaan					
4	Saya berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi					
5	Dukungan rekan kerja membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Uraian pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya selalu mengoptimalkan mutu hasil kerja					
3	Mutu pekerjaan saya sesuai dengan standart yang ditetapkan					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan perusahaan					
5	Saya berusaha meningkatkan hasil pekerjaan					
6	waktu penyelesaian pekerjaan saya sesuai dengan standart yang ditetapkan					
7	Waktu penyelesaian pekerjaan saya lebih cepat dibandingkan dengan rekan kerja					

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

