

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai penghargaan *reward* dengan kinerja karyawan di Toko Kue Bunda Pizza, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  yang berarti terdapat pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan di Toko Kue Bunda Pizza.
2. Berdasarkan analisis regresi sederhana didapat persamaan regresi  $Y = 25,394 + 0,675X$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin meningkatnya atau efektifnya *reward* atau variabel  $x$  akan meningkatkan atau menaikkan kinerja karyawan atau variabel  $y$  di Toko Kue Bunda Pizza.
3. Berdasarkan analisis korelasi yang diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,762 yang artinya tingkat keeratan hubungan antara *reward* terhadap kinerja karyawan di Toko Kue Bunda Pizza. yaitu cukup tinggi.
4. Berdasarkan analisis determinasi  $r^2$  diperoleh  $r^2 = 0,580$  atau (58%) artinya *reward* atau variabel ( $x$ ) hanya berpengaruh sebesar 58% terhadap kinerja karyawan di Toko Kue Bunda Pizza dan sisanya 42% dipengaruhi variabel ( $y$ ) yang saya jelaskan dalam penelitian ini.
5. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,525 > t_{tabel} 1,796$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *reward* atau variabel  $x$  akan meningkatkan atau menaikkan kinerja karyawan atau variabel  $y$  di Toko Kue Bunda Pizza.

#### **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan peneliti memberikan beberapa saran yang kiranya dapat berguna bagi perusahaan dan pembaca antara lain :

1. Seorang pemimpin harus mampu menjadi pemimpin yang bijak sana dan adil yang mampu membangun dan meningkatkan motivasi kerja karyawan meski dalam bentuk menghargai keberadaan karyawannya.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin harus berupaya seefektif mungkin mengoptimalkan kegiatan usaha. Memuji dan menghargai karyawan tidak membutuhkan biaya yang besar tapi memotivasi yang tercipta dari tindakan tersebut bisa mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Semakin efektif dan adil dalam pemberian reward akan searah dengan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Dalam meningkatkan kinerja, pemberian reward berpengaruh sebesar 42%, sehingga perlu juga dalam memperhatikan variabel lain selain reward.
5. Pemimpin harus berupaya untuk memberikan pengertian tentang hasil yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan dan selalu menghairi dengan penghargaan atau ucapan terimakasih. Sehingga karyawan akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dari sebelumnya.

Reward yang dijalankan besar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja bagi para karyawan. Untuk itu manajemen pada Toko Kue Bunda Pizza dapat menetapkan reward yang tepat sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan secara efektif. Karena reward yang baik dan adil sesuai dengan jabatan atau pertimbangan lain yang dilakukan manajemen dan merupakan acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan terlebih lagi perusahaan akan mudah memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berkualitas jika perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Agung Dwi Nugroho, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Reamaja Rosdakarya), hl, 130.
- Ardana, 2012, *Pemberian Imbalan Reward*. Bandung: Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktik*, Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Bambang Nugroho, 2006, *Reward dan Punishment*, Jakarta: Buletin Cipta Karya, Departement Pekerjaan Umum, edisi no. 6.
- Edy Sutrisno, 2010, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, ke- 1, h.170.
- Efendy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Faldian, 2011, *Kamus Manajemen*, Jakarta Pustaka Sinar Harahap. Jakarta. Grafindo.
- Galih, Koencoro, 2014, *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja* . Universitas Brawijaya. Skripsi.
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariatif dengan program SPSS*.
- Ginanjar, 2009, *Manajemen Pemasaran*, Jakarta: Erlangga.
- Hadari, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Hasan Shadily, 2023, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: PT. Gramedia Utama, 184.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 514.
- J,P, Champion, 2004, *Manajemen Perbankan*, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. Cet. Ke-4.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Bumi Aksara.

- Matteso, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 130.
- Maulana Suryadilaga, 2017, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Perpustakaan, 364.
- Minar, 2012, *Manajemen Pemasaran*, Jakarta: Salemba Empat.
- M. Yani, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media, h. 177.
- Moehariono, 2014, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta : Erlangga.
- Nawawi, 2012, *Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan Pada BPRS Harta Insan Karimah*, Jakarta: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah, 33.
- Prawirosentono, 2011, *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta : Liberty.
- Robbins, 2010, *Manajemen Pemasaran dan pemasaran jasa*. Dalam buku prof.Dr.H. Buchari Alma.
- Siangian, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siangian, 2011, *Pengaruh Reward Terhadap kinerja Karyawan*, Jakarta: Universitas Brawijaya.
- Sugiono, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit: CV. Alfabeta, Bandung.
- Widoyo, 2010, *Statistika Terapan dan Aplikasi* , Jakarta :PT. Elex Media
- Winda Sri Astuti, 2016, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kepuasan Kerja*, (Studi pada pengemudi GO-JEK).