

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kepemimpinan (X_1), *Reward* (X_2), dan *Punishment* (X_3) terhadap kinerja, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk-HSO Kebumen 2.
2. *Reward* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk-HSO Kebumen 2.
3. *Punishment* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk-HSO Kebumen 2.
4. Kepemimpinan (X_1), *Reward* (X_2), dan *Punishment* (X_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk-HSO Kebumen 2.

5.2. Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kepemimpinan (X_1), *Reward* (X_2), dan *Punishment* (X_3) terhadap kinerja, keterbatasan peneliti pada penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini hanya menggunakan metode survey melalui kuesioner, tanpa melakukan wawancara dan terlibat langsung dalam aktivitas instansi, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrument secara tertulis
2. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel Kepemimpinan, *Reward*, dan *Punishment*, dan kinerja karyawan PT Astra International Tbk-HSO Kebumen 2.
3. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Astra International Tbk-HSO Kebumen 2, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti, beban kerja, efikasi diri, lingkungan kerja, dan lain-lain.

5.3. Implikasi

Saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan

prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi PT Astra International Tbk-HSO Kebumen 2 yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT Astra International Tbk-HSO Kebumen 2 harus memperhatikan faktor kepemimpinan, karena faktor kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja bawahannya. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan perlu ditingkatkan terutama dalam hal pemimpin harus mempunyai kemampuan analisis yang baik, keterampilan berkomunikasi komunikasi yang baik, tegas dalam mengambil keputusan. Solusi yang sebaiknya dilakukan seorang pemimpin agar mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Astra International Tbk-HSO Kebumen 2 yaitu pemimpin harus mampu bersikap yang rama kepada bawahannya agar bawahannya merasa nyaman berada ditempat kerja, pemimpin juga perlu memberikan bonus pribadi kepada setiap bawahannya jika mampu mencapai target.
2. Bagi PT Astra International Tbk-HSO Kebumen 2 harus memperhatikan pemberian *reward* yang baik, karena *reward* merupakan salah satu elemen yang dapat dimanfaatkan organisasi untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Hal ini berarti semakin baik *reward* yang diberikan kepada karyawan, maka semakin baik juga kinerja karyawan. Solusi yang seharusnya dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan PT Astra International Tbk-

HSO Kebumen 2 yaitu dengan cara memberikan reward yang lebih dari yang biasa diterima oleh karyawannya agar karyawan merasa dihargai atas jerih payah hasil kerjanya.

3. Bagi PT Astra International Tbk-HSO Kebumen 2 harus memperhatikan faktor penerapan *Punishment* pada perusahaan. Jika suatu perusahaan memberikan hukuman kepada karyawan yang terbukti melakukan kesalahan harus sesuai dengan kesalahan apa yang telah diperbuatnya, itu akan berdampak pada kinerja karyawan. Hukuman bisa menyebabkan peningkatan kinerja jika dilakukan sesuai dengan kesepakatan. Solusi yang seharusnya dilakukan PT Astra International Tbk-HSO Kebumen 2 yaitu dengan cara selain memberikan hukuman juga perlu diterapkan kenaikan jabatan jika kinerjanya berprestasi, agar karyawan berlomba untuk mencapai target dari PT Astra International Tbk-HSO Kebumen 2.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu:

- a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti semakin baik

kepemimpinan pada sebuah organisasi, maka semakin baik juga kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja 0,200 atau 20,0%. Dalam organisasi, kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh pemimpin dan gaya kepemimpinannya dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2014) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Komang Gede dan Putu Saroyeni Piartani (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPR di Kabupaten Gianyar.

b. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja

Reward merupakan salah satu elemen yang dapat dimanfaatkan organisasi untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Hal ini berarti semakin baik *reward* yang diberikan kepada karyawan, maka semakin baik juga kinerja karyawan. Besarnya pengaruh *reward* terhadap Kinerja 0,171 atau 17,1%. *Reward* merupakan salah satu metode yang digunakan dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja. Berdasarkan analisis variabel *reward* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. *Reward* sangat penting bagi

setiap individu karyawan yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adhitomo Wirawan (2016) dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan CV. Media Kreasi Banga yang menyatakan bahwa *Reward* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, pelanggar. Jika suatu perusahaan memberikan hukuman kepada karyawan yang terbukti melakukan kesalahan harus sesuai dengan kesalahan apa yang telah diperbuatnya, itu akan berdampak pada kinerja karyawan. Hukuman bisa menyebabkan peningkatan kinerja jika dilakukan sesuai dengan kesepakatan namun sebaliknya jika hukuman diberikan terlalu berat atau tidak sesuai dengan kesalahan yang diperbuat akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan analisis variabel *punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Besarnya pengaruh *punishment* terhadap Kinerja 0,316 atau 31,6%. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adhitomo Wirawan (2016)

dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan CV. Media Kreasi Banga yang menyatakan bahwa *punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.