

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2* dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2*, hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 7,572, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,572 > 1,99962$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .
2. Pemberian *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2*, hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 2,514, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,514 > 1,99962$  dan signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$ .
3. Pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Pondok Pesantren *Manba'ul 'Ulum 2*, hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $60,869 > 3,15$  dengan interpretasi tinggi dan signifikansi  $< 0,05$  yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ .

#### B. Saran

Saran yang diberikan peneliti setelah melakukan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, indikator terkecil pada variabel *reward* adalah Peneliti menyarankan agar *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) pondok pesantren *Man'baul 'Ulum 2* agar dapat memberikan fasilitas di sebuah ruangan serta memberi tunjangan kepada karyawan berupa pemberian biaya kesehatan agar karyawan lebih semangat dan antusias dalam melakukan pekerjaan dan terbantu dalam perekonomian karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian, indikator terkecil pada variabel *punishment* adalah agar karyawan tidak lagi merasa minder dan malu ketika mendapatkan sebuah punishment karena itu sudah konsekuensi kita sebagai karyawan yang melanggar sebuah aturan yang ada dalam perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, indikator terkecil pada variabel kinerja karyawan adalah Standar Operasional Prosedur (SOP). Peneliti menyarankan agar *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) pondok pesantren *Man'baul 'Ulum 2* melakukan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) seperti tidak meninggalkan kantor ketika jam kerja berlangsung dan mampu bekerja kelompok (*teamwork*) dengan rekan karyawan lainnya agar lebih kompak dan dapat memajukan suatu perusahaan.
4. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, selain *reward* dan *punishment*. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain.

