

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian yang telah dilakukan terhadap biro kepegawaian mahkamah agung republik indonesia untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja pegawai:

Berdasarkan hasil penelitian, *Reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel tersebut memiliki t hitung sebesar 2.052 dan nilai signifikan 0,046 yang lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada biro kepegawaian mahkamah agung republik indonesia

Sedangkan hasil penelitian *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel tersebut memiliki nilai t hitung sebesar 3.374 dan nilai signifikan 0,002 yang lebih kecil dari 0,005 yang menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada biro kepegawaian mahkamah agung republik indonesia

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa hipotesis diketahui bahwa variabel yang berpengaruh lebih dominan diantara variabel *Reward* (X1) *Punishment* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) ialah variabel *Punishment* (X2) dengan nilai t hitung 3.374 dan nilai signifikan nya 0,002 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *Punishment* memiliki pengaruh paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas hasil penelitian yang telah diuraikan penulis diatas maka penulis akan memberikan saran sebagai bentuk dalam meningkatkan kinerja pegawai. Saran tersebut ialah sebagai berikut:

1. Hasil *Reward* perlu diperhatikan khusus oleh perusahaan terhadap kinerja pegawai nya untuk lebih memaksimalkan kinerja pegawai, perusahaan perlu melakukan secara objektif terhadap setiap kinerja pegawai agar terciptanya *Reward* yang sesuai dengan kinerja pegawai, hal ini bertujuan agar kinerja akan semakin meningkat dengan ada nya *Reward* yang sesuai dengan perusahaan.
2. *Punishment* termasuk kategori yang baik dalam penerapan nya, *Punishment* telah berdampak positif pada kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian Mahkamah Agung, namun perusahaan harus terus menjaga kinerja pegawai dengan ada nya *Punishment*, agar terciptanya *Punishment* yang baik dan meminimalisir kelalaian dan kesalahan dalam bekerja sehingga pegawai terpacu untuk meningkatkan kinerja nya.
3. Agar *Reward* dan *Punishment* berjalan dengan baik perusahaan harus cermat dan adil, semakin baik penerapan *Reward* dan punsihment terhadap kinerja pegawai, maka baik pula pada kinerja pegawai dan perusahaan nya sehingga ada pengaruh yang besar bagi perusahaan.
4. Kepada para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa, diharapkan dapat mengkaji lebih dalam setiap penelitian nya