

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

1. Penghargaan di PT Calbee Wings Food berada pada skala baik dengan skor total 918,9.
2. Hukuman di PT Calbee Wings Food berada pada skala baik dengan skor total 960,2.
3. Kinerja Karyawan di PT Calbee Wings Food berada pada skala baik dengan skor total 965,7.
4. Pengaruh Parsial Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Calbee Wings Food sebesar $0,660 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,441 < t$ tabel 1,969.
5. Pengaruh Parsial Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan PT Calbee Wings Food sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,358 > t$ tabel 1,969.
6. Pengaruh Simultan Penghargaan dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan PT Calbee Wings Food sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $96,944 > F$ tabel 3,03.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan di PT Calbee Wings Food sebaiknya pihak perusahaan tetap melanjutkan program yang telah dijalankan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Untuk memberikan hukuman kepada karyawan di PT Calbee Wings Food sebaiknya pihak perusahaan tetap melanjutkan program yang telah dijalankan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di PT Calbee Wings Food sebaiknya pihak perusahaan tetap melanjutkan program yang telah dijalankan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.
4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Calbee Wings Food dapat ditambahkan pemberian penghargaan kepada setiap karyawan berupa memberikan hadiah umroh, kupon jalan-jalan dengan keluarga, atau

memberikan pujian ketika karyawan telah melakukan pekerjaannya di akhir shift.

5. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat ditambahkan terutama melalui program yang berkaitan dengan dimensi hukuman seperti memberikan teguran yang tegas kepada karyawan yang selalu menghilang kerta bekerja, memberikan surat peringatan ketika karyawan dalam sebulan memiliki absensi lebih dari 5.
6. Meneliti aspek lain yang memiliki kemungkinan mempengaruhi kinerja karyawan, yang tidak dijadikan variabel dalam penelitian ini, karena berdasarkan hasil koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa ada sebesar 43% variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi.



