

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan mengenai pengaruh Sitem *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja Pegawai KPP Pratama Cikarang Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa variabel *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai thitung sebesar $9,704 > t_{tabel} 1,987$ serta nilai signifikansi $0,001$. Koefisien regresi sebesar $0,687$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada sistem penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, akan diikuti dengan peningkatan kinerja yang substansial. Hal ini mengonfirmasi bahwa pemberian reward, bonus, dan pengakuan prestasi berfungsi sebagai stimulus utama yang meningkatkan keterikatan emosional serta antusiasme kerja karyawan dalam mencapai target organisasi secara optimal.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menunjukan bahwa *Punishment* dalam organisasi terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar $9,263$ dan tingkat signifikansi $0,001$. Nilai koefisien regresi sebesar $0,563$ mengindikasikan bahwa sanksi berperan efektif sebagai kontrol untuk menegakkan kedisiplinan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketegasan aturan

bukanlah intimidasi, melainkan sebagai fungsi korektif yang memotivasi karyawan untuk meminimalisir kesalahan dan menjaga integritas karyawan.

3. Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara simultan menjadi pilar fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang menentukan level produktivitas organisasi. Meskipun variabel *Reward* memiliki daya pengaruh yang lebih dominan (0,687) dibandingkan *Punishment* (0,563), kombinasi keduanya menciptakan keseimbangan budaya kerja berbasis kinerja yang sehat (*performance-based culture*). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan sistem penghargaan yang kompetitif yang dibarengi dengan penegakan sanksi mendidik akan secara otomatis meningkatkan kualitas layanan dan keberlanjutan operasional perusahaan melalui sumber daya manusia yang bermotivasi tinggi dan disiplin.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka dapat memberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk Perusahaan, peneliti selanjutnya dan Perguruan Tinggi sebagai berikut:

1. Bagi KPP Pratama Cikarang Utara

Pihak manajemen KPP Pratama Cikarang Utara disarankan untuk terus mempertahankan dan memperbarui skema *reward* yang kompetitif, mengingat variabel ini memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja. Penguatan ini tidak hanya melalui insentif finansial, tetapi juga melalui penghargaan non-materiil seperti pengakuan prestasi di depan

publik atau pemberian peluang pengembangan karier yang transparan untuk menjaga motivasi intrinsik pegawai. Selain itu, penegakan *punishment* harus tetap dijalankan secara konsisten namun tetap bersifat edukatif, guna memastikan kedisiplinan tetap terjaga tanpa menciptakan atmosfer kerja yang penuh tekanan, sehingga keseimbangan antara apresiasi dan sanksi dapat menciptakan produktivitas yang berkelanjutan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan studi serupa, disarankan untuk memperluas cakupan variabel penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau pemanfaatan teknologi kecerdasan buatan dalam pekerjaan. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada sektor industri yang berbeda atau dengan jumlah sampel yang lebih luas untuk meningkatkan generalisasi hasil temuan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Agar dapat memberikan acuan atau referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti di penelitian ini.