

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis, maka penelitian mengenai Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Dumoga Kota Kotamobagu dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Reward di PT. BPR Dumoga Kota Kotamobagu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Reward dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan
3. Pemberian Reward dalam rangka peningkatan kinerja karyawan PT. BPR Dumoga Kota Kotamobagu telah terbukti sangat berpengaruh secara signifikan melalui pengujian secara statistik. Dari hasil analisis yang lebih jauh dan berdasarkan pendapat beberapa karyawan, masih terdapat beberapa hal yang masih perlu diperbaiki antara lain: koordinasi, gaya kepemimpinan, pelatihan-pelatihan kerja yang kurang, hal ini juga sangat membutuhkan perhatian dari PT. BPR Dumoga Kota Kotamobagu yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Permasalahan ini menjadi penghambat kinerja karyawan, sehingga PT. BPR Dumoga Kota Kotamobagu perlu memperbaiki segala kekurangan tersebut dalam upaya peningkatan kinerja Karyawan. Dengan adanya hasil kerja yang belum

maksimal, pemberian reward terhadap karyawan sangat diharapkan untuk memaksimalkan kinerja. Dengan pemberian Reward agar karyawan lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Apabila kinerja karyawan meningkat, maka diharapkan kinerja perusahaan akan meningkat pula.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, keterbatasan dan simpulan pada akhirnya peneliti merekomendasikan beberapa hal yang perlu dicermati pihak yang terkait dengan penelitian ini antara lain:

1. Bagi PT. BPR Dumoga Kota Kotamobagu yang memperhatikan reward kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan diharapkan terus melaksanakan strategi tersebut dengan memperbaiki beberapa kekurangan antara lain: memperhatikan koordinasi, gaya kepemimpinan, pelatihan-pelatihan kerja, dan juga kompensasi bagi pegawai yakni dengan memberi balancing antara job position dengan salary atau benefit yang harus di terima karyawan sebab hal ini sangat berpengaruh terhadap tumbuhnya spirit atau semangat kerja karyawan sehingga sangat berdampak pada laju perkembangan perusahaan.
2. Bagi perusahaan yang sejenis dapat mengadopsi strategi ini dalam rangka peningkatan kinerja karyawan demi kemajuan bersama dan mendukung kemajuan daerah.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bastari. Moh. Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Gibson J. L., Ivancevich J. M. and J. H. Donnelly, 1996, *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2003. MSDM. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Luthans, 2002, *Performance and Motivation*, Prentice Hall, New York
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Rosda Karya. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Penerbit PT, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P., 1996, *Organizational Behaviour* Sevent Edition, Prentice Hall International, Inc.
- Siagian, P. Sondang. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan 14, Andi Offset. Yogyakarta

Situmorang, Syafrizal Helmi dan Paham Ginting. 2008. **Analisis Data Penelitian**,  
USU Press, Medan.

Sugiyono, 2005, **Metode Penelitian**, Cetakan Ketujuh, Alfabeta, Yogyakarta.

Widayanti, Dewi Arum. 2009. Pengaruh Reward dan Motivasi terhadap Prestasi  
Kerja Karyawan. Skripsi. Surakarta.