

BAB VI

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Dari hasil yang telah dikemukakan pada bab v, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil analisis tersebut yaitu :

1. Persamaan regresi berganda yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu

$$Y=3,958 + 0,241X_1 + 0,536X_2 + e$$
2. Menunjukkan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
3. Menunjukkan bahwa *punishment* secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
4. Menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, adapun pengaruhnya sebesar 76,9% sedangkan sisanya (23,1%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2. Saran

Dalam hal ini penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Proses pemberian *reward* di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar telah dilakukan dengan baik, akan tetapi perusahaan harus tetap melakukan peningkatan terhadap pemberian *reward* langsung ataupun tidak langsung agar bisa dirasakan bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang lebih baik dan dapat menimbulkan motivasi dalam bekerja.
2. Pelaksanaan *punishment* di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar telah dilakukan dengan baik, akan tetapi perusahaan harus tetap melakukan peningkatan terhadap pemberian *punishment* agar karyawan lebih disiplin dan dapat menghindari adanya pelanggaran yang bisa merugikan perusahaan dan sebelum memberikan hukuman hendaknya karyawan diberi pelatihan dan pengembangan terlebih dahulu agar karyawan tidak banyak melakukan kesalahan dalam pekerjaannya.
3. Pelaksanaan motivasi kerja karyawan sebaiknya dilakukan secara berkala oleh perusahaan dengan meninjau dan mengevaluasi karyawan agar terciptanya semangat kerja karyawan lebih baik lagi.