BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut merupakan kesimpulan hasil dalam penelitian ini.

- Penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan UMKM di Gresik
- Hukuman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Gresik. Hukuman yang sesuai akan meningkatkan kedisiplinan dan Kinerja Karyawan pada Karyawan UMKM di Gresik.
- 3. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Gresik. Penerapan Disiplin Kerja yang baik akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam berkerja serta Kinerja Karyawan pada Karyawan UMKM di Gresik.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah berberapa keterbatasan dalam penelitian.

 Obyek penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu karyawan UMKM di Gresik membuat peneliti sulit untuk mendapatkan responden pada hanya satu tempat yang digunakan dalam penelitian, oleh karena itu peneliti menyebarkan secara online dengan menuliskan pesan pengantar mengenai kriteria agar para responden dapat mengisi sesuai dengan kriteria.

- 2. Penyebaran kuesioner melalui *online* dengan menggunakan media *google form* yang membuat peneliti tidak dapat langsung bertemu dengan responden secara tatap muka. Sehingga peneliti menyampaikan petunjuk pengisian kuesioner secara jelas agar para responden dapat menjawab dengan baik.
- 3. Pada saat melakukan pengumpulan data terdapat responden yang tidak memberikan nomor telepon karena hal tersebut merupakan hal privasi dari masing-masing responden.
- 4. Pengumpulan data penelitian dengan menggunakan metode kuesioner memungkinkan para responden melakukan pengisian dengan tidak sungguh-sungguh. Sehingga dapat menimbulkan hasil yang tidak sesuai dengan harapan peneliti.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian dan analisis yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dan peneliti saat ini, berikut merupakan masukan serta saran yang dapat diberikan sebagai pertimbangan untuk peneliti selanjutnya. Masukan dan saran diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya untuk dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik.

1. Bagi UMKM di Gresik

- a. Pada variabel Kinerja Karyawan, jika jumlah layanan yang diberikan untuk karyawan tidak sesuai dengan jumlah karyawan maka kinerja yang didapatkan tidak akan maksimal. Sehingga perusahaan harus dapat memberikan layanan yang sesuai dengan jumlah para karyawan agar karyawan merasa adil dan dapat meningkatkan kinerja tersebut.
- b. Pada variabel Penghargaan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan ketentuan jika diberikan penghargaan yang sepadan oleh perusahaan, penghargaan dapat memberikan hasil yang maksimal untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan Kinerja Karyawan.
- c. Pada variabel Hukuman, karyawan diberikan peraturan yang wajib dipahami dan ditaati untuk mendisiplinkan serta meminimalisir terjadinya kesalahan dalam berkerja.
- d. Pada variabel Disiplin Kerja, para karyawan dituntut untuk disiplin dalam berkerja untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam berkerja.
- e. Bisa meningkatkan Penghargaan agar dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan mempertahankan karyawan dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Pada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penellitian sejenis, sebaiknya memilih obyek penelitian yang lebih spesifik agar dapat mempermudah peneliti untuk melakukan penelitian.
- b. Pada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, alangkah baiknya mengembangkan variabel lain agar dapat mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Martono, S., Khoiruddin, M., & Wulansari, N. A. (2018). Remuneration Reward Management System As a. *International Journal of Business & Society*, 19(4), 535–545.
- Pangandaheng, A. C., & Sutanto, J. E. (2021). the Effect of Leadership, Reward, and Punishment on Employee Performance in a Swallow Bird Nest Exporter Company in East Java. *International Journal of Economics, Business and Management Research5*(03), 214–221.
- Marlina, L., Setyoningrum, N. G., Mulyani, Y. S., Permana, T. E., & Sumarni, R. (2021). Improving Employees Working Discipline With Punishment, Reward, and Implementation of Standard Operational Procedures. *Perwira International Journal of Economics & Business*, 1(1), 37–43.
- Sulistyastuti, D. R. (2004). Dinamika usaha kecil dan menengah (UMKM) analisis konsentrasi regional UMKM di Indonesia 1999-2001. *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 9(2),143-164.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). the Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research Granthaalayah*, 7(4), 132–140.
- Mar, O., Daw, M., & Lai War, Y. (2020). the Effect of Reward System on Employee Performance of Kbz Bank in Yangon. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 23(1), 1.
- Amelia, P., & Miftahurrohmah, B. (2020). Dinamika Umkm Di Gresik Jawa Timur Pada Perkembangan Era Digital Dengan Pendekatan Sistem Dinamik. *Jurnal Tekno Kompak*, 14(1), 17.
- Putri, F. N., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Keuangan Pt Gracia Pharmindo. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 3640–3648.
- Rachmat Kriyantono. (2020). Teknik Praktis Riset Komunikasi: Kuantitatif dan Kualitatif (Disertai Contoh Praktis) (Edisi 2). Prenada Media Group. Resky NA, Haniarti,
- Hanisah, N., Okianna, & Rosyid, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Manajer Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Angkasa Pura Pontianak. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 7(5).

- Priyadi, P., & Indriyani, S. N. (2020). Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri, Tbk. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 68–79.
- Frimayasa, A., Desty Febrian, W., & Dian Nusantara, U. (2021). Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 2(3), 179–186.
- Siswanto, S., Maulidiyah, Z., & Masyhuri, M. (2021). Employee Engagement and Motivation as Mediators between the Linkage of Reward with Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 625–633.
- Febrianti, L., & Aslami, N. (2023). The Effect of Changes in the Performance of the Village Head on the Progress of the Unitary Village Community Pengaruh Perubahan Kinerja Kepala Desa terhadap Kemajuan Masyarakat Desa Kesatuan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan*, 3(3), 1041–1044.
- Putri, F. N., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Keuangan Pt Gracia Pharmindo. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 3640–3648.
- Novarini, N. A., & Imbayani, G. A. (2019).

 The Influence of Reward and Punishment on Employee. *International Journal of Applied Business & International Management*, 4(3).
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121.
- Kristanto, Andri. 2018. *Perancangan Sistem informasi dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

- Wahidmurni. (2017). *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, (6), 67–72
- Ghozali, I. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

