

Bab V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Mengacu analisis data serta pembahasan mengenai dampak penerapan sistem reward, punishment, serta lingkungan kerja terhadap performa pegawai pada CV Hafif Putra Kabupaten Mojokerto, beberapa kesimpulan mampu ditarik sebagai berikut:

1. Dampak Sistem Reward

Dampak positif serta signifikan ditemukan dari variabel *reward* terhadap performa pegawai pada CV Hafif Putra Kabupaten Mojokerto. Perolehan ini mengindikasikan jika peningkatan performa pegawai didampaki oleh semakin baiknya sistem penghargaan yang diterapkan oleh korporasi. Motivasi serta semangat kerja pegawai terbukti mampu ditingkatkan melalui pemberian *reward* yang dilakukan secara adil, tepat waktu, serta sepeserta dengann peran yang diberikan.

2. Dampak Sistem Punishment

Dampak positif serta signifikan juga diperolehankan oleh variabel *punishment* terhadap performa pegawai pada CV Hafif Putra Kabupaten Mojokerto. Kedisiplinan, rasa tanggung jawab, serta tingkat kepatuhan pegawai terhadap tata tertib korporasi mampu ditingkatkan melalui penerapan sanksi (*punishment*) yang dijalankan secara adil, konsisten, serta proporsional dengann tingkat pelanggaran, sehingga peningkatan performa mampu dicapai.

3. Dampak Lingkungan kerja

Dampak positif serta signifikan ditunjukkan oleh variabel lingkungan kerja terhadap performa pegawai pada CV Hafif Putra Kabupaten Mojokerto. Lingkungan kerja yang kondusif berperolehan diciptakan oleh keadaan lingkungan kerja yang aman serta nyaman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis baik antar sesama pegawai maupun antara atasan serta bawahan, sehingga peningkatan produktivitas serta kualitas kerja mampu didorong.

4. Dampak Secara Simultan

Secara bersama-sama (simultan), dampak positif serta signifikan diperoleh oleh variabel *reward*, *punishment*, serta lingkungan kerja terhadap performa pegawai pada CV Hafif Putra Kabupaten Mojokerto. Dengan demikian, peningkatan performa pegawai mampu diwujudkan melalui efektivitas penerapan sistem *reward* serta *punishment* yang diimbangi dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

5.2 Saran

Mengacu temuan yang telah dimampukan, beberapa saran dirumuskan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagi CV Hafif Putra Kabupaten Mojokerto

Peningkatan efektivitas pada penerapan sistem *reward* disarankan untuk terus dilakukan oleh korporasi melalui pemberian penghargaan yang adil, objektif, transparan, serta proporsional dengan prestasi kerja. Selain itu, penerapan *punishment* hendaknya dijalankan secara

konsisten, seimbang, serta berorientasi pada pembinaan agar kedisiplinan serta rasa tanggung jawab pegawai mampu ditingkatkan tanpa memicu dampak negatif terhadap motivasi kerja. Kualitas lingkungan kerja—baik secara fisik maupun nonfisik—juga perlu dijaga serta ditingkatkan melalui penyediaan fasilitas yang memadai, peningkatan keselamatan serta kesehatan kerja (K3), serta penguatan komunikasi serta hubungan kerja yang harmonis antara manajemen serta staf demi mendukung keberlanjutan performa.

2. Bagi Pegawai

Peningkatan kualitas performa secara berkelanjutan diharapkan mampu terus ditunjukkan oleh pegawai melalui sikap disiplin, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap seluruh tata tertib korporasi. Selain itu, sistem *reward* yang tersedia diharapkan mampu dimanfaatkan sebagai pemacu prestasi kerja, sementara penerapan *punishment* mampu diterima sebagai sarana evaluasi serta pembinaan diri. Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif juga diharapkan mampu didukung secara aktif melalui kerja sama yang solid, komunikasi yang efektif, serta rasa saling menghargai antar sesama rekan kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pengembangan studi di masa mendatang disarankan untuk dilakukan melalui perluasan cakupan objek pada korporasi atau sektor industri yang berbeda, serta pelibatan jumlah responden yang lebih luas agar tingkat generalisasi perolehan studi yang lebih baik mampu didapat.

Penambahan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi performa pegawai—seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, maupun pelatihan kerja—sangat dianjurkan. Selain itu, penggunaan metode analisis yang lebih beragam, seperti pendekatan mixed methods atau studi longitudinal