

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaruh Reward (Imbalan) terhadap Kinerja Karyawan: Pemberian Reward terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Muslim dalam perspektif bisnis Islam. Hal ini menunjukkan bahwa insentif, baik ekstrinsik (seperti gaji, tunjangan, bonus) maupun intrinsik (seperti penyelesaian, pencapaian, otonomi), yang diberikan oleh perusahaan secara adil dan tepat, berhasil memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.
2. Pengaruh Punishment (Hukuman) terhadap Kinerja Karyawan: Pemberian Punishment juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Muslim dalam perspektif bisnis Islam. Hal ini menunjukkan bahwa tindakan pendisiplinan (baik preventif maupun represif) yang diterapkan secara bijak dan dengan tujuan perbaikan, mampu menumbuhkan kesadaran dan disiplin kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Pengaruh Reward dan Punishment Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan: Reward dan Punishment secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh

Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung,” *Jurnal TECHNOBIZ* 5, no. 1 (2022), hal.2655–3457.

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Muslim. Kedua strategi manajemen sumber daya manusia ini (motivasi positif dan disiplin) secara kolektif efektif dalam mendorong peningkatan kualitas kinerja karyawan. Variabel *Reward* dan *Punishment* menyumbang 65,0% terhadap perubahan Kinerja Karyawan.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan (PT. Honda Bintang Motor Gading Cempaka Kota Bengkulu) perusahaan diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan serta mengevaluasi kegiatan perusahaan.
2. Mengingat pengaruh *reward* yang kuat terhadap kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan sistem *reward* yang sudah berjalan. Peningkatan dapat dilakukan pada aspek *reward* ekstrinsik (seperti penyesuaian gaji, tunjangan, dan bonus) dan *reward* intrinsik (seperti pengakuan pencapaian, otonomi kerja yang lebih besar, dan rasa penyelesaian tugas). Hal ini penting untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memberi lebih banyak dorongan agar karyawan tetap berprestasi.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dan panduan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama. Variasi Objek dan

Metode Penelitian: Disarankan untuk melakukan penelitian dengan topik serupa pada objek penelitian yang berbeda atau dengan metode kualitatif (seperti wawancara mendalam) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam (*in-depth*) mengenai keseimbangan antara motivasi positif (*reward*) dan disiplin (Punishment) dalam lingkungan kerja Islami.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Manajemen Syariah, Sebuah Kajian Historis Dan Ketemporer (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2018), 112.
- Bilal Khan, Ayesha Farooq dan Zareen Hussain, "Human Resource Management: An Islamic Perspective", Journal of Business Administration, vol. 2, no. 1, (2020)
- Bengkulu, Antara News. "Pemkab Mukomuko lanjutkan pembangunan taman kota." *Repository.Uinjkt.Ac.Id* (2020).
- Dr. Purbudi Wahyuni, M.M, Diana Anggraini Kusumawati, S.E., M.M, Dr. Pribadi Widyatmojo, M.Si. *Perilaku Organisasional Teori dan Aplikasi Penelitian*. Yogyakarta: Grup penerbitan CV Budi Utama, 2022.
- Djakfar, Muhammad. (2012). Etika Bisnis dalam Perspektif Islam. Malang: UIN-Maliki Press.
- Ekayanti Hafidah Ahmad, Makkasau, Fitriani, Anita, Latifah, Marlin Eppang dan Lidia Widia Syahrani Buraerah, Sri Syatriani, Widia shofa Ilmiah, dan Titik Suhartini. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. 1 ed. Makassar: Rizmedia Pustaka Indonesia, 2023.
- Fadhilah Faiqoh. "Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Produktivitas Pegawai Bpjs PENGARUH REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI BPJS KESEHATAN KOTABUMI LAMPUNG UTARA Skripsi" (2020).

- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23*. Diedit oleh 8. Diponegoro: Badan Penelitian Universitas Diponegoro, 2016.
- Harsoni. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan." *Manajemen* 19 (2019): 1–71.
- Hidayat, A., & Lestari, M. (2023). *Peran Reward Non-Finansial dalam Meningkatkan Loyalitas dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 11 No. 1, hlm. 45–47.
- Hartini. "Kinerja Karyawan," 2023.
- Hidayat, Faisal. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta." *Nucleic Acids Research* 6, no. 1 (2018): 1–7.
- Khoiriyah, Latifatul. *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSEPEKTIF BISNIS ISLAM*, 2015.
- Maghfiroh, Eva. "Pola Behaviour Reward Dan Punishment (Melalui Format Klasikal Pesantren Untuk Mengurangi Perilaku Agresif Santri)." *Dakwatuna: Jurnal Dakwah dan Komunikasi Islam* 6, no. 1 (2020): 56–74.
- Mahendra, Irwan. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method*. 1 ed. Kuningan: Hidayatul Qur'an Kuningan, 2019.
- Maidina Astuti H, Adelia Pratiwi, dan Defia Riski Anggarini.

- “Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung.” *Jurnal TECHNOBIZ* 5, no. 1 (2022): 2655–3457.
- Rahman, F., & Yusuf, M. (2022). *Efektivitas Penerapan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol. 9 No. 2, hlm. 98–100.
- Raymond Suak, Adolfina, Yantje Uhing. “PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUTANRAJA HOTEL AMURANG THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF SUTANRAJA HOTEL AMURANG.” *Jurnal EMBA* 5, no. 2 (2017): 1050–1059.
- Rafik Issa Beekun, Etika Bisnis Islam, (Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta, 2018), 65.
- Saleh, Asrin, dan Andi Mardiana. “Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam.” *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2021): 1–14.
- Saleh, Zamharirah. “BAB III analisis 2.” *1Lexy J. Meleong, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007)*, 1 (2021): 9–25.
- Sari, Meita Sekar, dan Muhammad Zefri. “Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai

- Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura.” *Jurnal Ekonomi* 21, no. 3 (2019): 311.
- Sari, N., & Putra, R. (2022). *Pengaruh Reward Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Otomotif di Indonesia*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 8 No. 2, hlm. 115–116.
- Setiawan bin Lahuri, Gafita Almas, Ainun Amalia Zuhroh. “An Intervening Masalah on Influencing Reward and Punishment for Employee’s Performance.” *El-Qist: Journal of Islamic Economics and Business (JIEB)* 13, no. 2 (2023): 158–177.
- Wijaya, T., & Saputri, D. (2023). *Implementasi Sanksi Disiplin Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan Indonesia*. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, Vol. 5 No. 1, hlm. 67–69.