

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Reward, Punishment dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT BPR BKK Kota Tegal (Perseroda) dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara *Reward* terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT BPR BKK Kota Tegal (Perseroda). Hal ini mengindikasikan bahwa penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan semangat dan produktivitas mereka dalam bekerja.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Punishment* terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT BPR BKK Kota Tegal (Perseroda). Dalam penelitian ini sanksi atau hukuman yang diterapkan tidak berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT BPR BKK Kota Tegal (Perseroda). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mendorong pegawai untuk lebih termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.
4. Terdapat pengaruh simultan antara *Reward*, *Punishment* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT BPR BKK Kota Tegal (Perseroda).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di PT BPR BKK Kota Tegal (Perseroda), peneliti mempunyai saran terkait dengan masalah yang telah diteliti:

a. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup variabel dengan menambahkan unsur lain yang juga berpotensi memengaruhi motivasi kerja, seperti faktor lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, atau nilai-nilai budaya organisasi. Selain itu, cakupan objek penelitian dapat diperluas ke instansi atau perusahaan berbeda agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan memiliki daya generalisasi yang lebih baik. Metode penelitian juga dapat dikembangkan, misalnya dengan menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*), guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana pegawai merespons sistem *reward*, *punishment*, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja mereka.

b. Bagi pihak PT BPR BKK Kota Tegal (Perseroda)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai PT BPR BKK Kota Tegal (Perseroda). Penerapan sistem *reward* yang tepat perlu terus diperhatikan dan disesuaikan agar mampu memberikan dorongan positif bagi karyawan dalam mencapai kinerja terbaik. Meskipun *punishment* tidak berpengaruh signifikan

terhadap motivasi, perusahaan tetap perlu menerapkannya secara bijak sebagai bentuk pengendalian disiplin, namun tidak menjadi fokus utama dalam meningkatkan semangat kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan diharapkan lebih mengarah pada pendekatan yang komunikatif, terbuka, dan mampu membangun kepercayaan, karena terbukti memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi pegawai. Dengan mengelola ketiga aspek tersebut secara seimbang dan strategis, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, kondusif, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.