

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan ini penulis membuat simpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel *reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja. hal ini dibuktikan dengan nilai uji t, yaitu t hitung variabel *reward* (β_1) = 3,547 dengan angka signifikan 0,001 ($<0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel *reward* memiliki pengaruh atau hubungan yang signifikan terhadap disiplin kerja.
- 2) Variabel *punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung variabel harga (β_2) = 2,214 dengan angka signifikan 0,031 ($>0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel *punishment* memiliki pengaruh atau hubungan yang signifikan terhadap disiplin kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan simpulan di atas maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil kuesioner nilai terendah 4,1 pada variabel Reward ada pada indikator insentif yaitu saya merasa insentif yang saya terima sudah sesuai harapan. Hal ini berarti menurut persepsi karyawan kegiatan ini, PT Raju Brother harus lebih meningkatkan dalam pemberian insentif dengan tepat waktu tidak dirapel, insentif berupa jalan jalan atau melakukan agenda *family gathering*

Dari hasil kuesioner pada variabel Punishment Rata-rata jawaban skor terendah yaitu sebesar 4,0 pada indikator ini tata tertib, karyawan selalu mentaati tata tertib di perusahaan. Hal ini berarti menurut karyawan PT Raju Brother kurang setuju atau melanggar tata tertib perusahaan sehingga membuat karyawan banyak melanggar tata tertib perusahaan salah satunya insentif yang dirapel.

2) Saran bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memberikan informasi bahwa variabel reward dan punishment memberikan pengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja di PT Raju Brother sebesar 0,241 atau 24,1%. Untuk itu perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja. Hal ini dilihat dari perolehan data sisanya sebesar 75,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, komunikasi, pengembangan karier, lingkungan kerja. Oleh karena itu, untuk melengkapi penelitian ini, maka disarankan bagi peneliti untuk melanjutkan penelitian dengan meneliti variabel bebas lainnya yang memiliki potensi berpengaruh pada variabel disiplin kerja.