

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Hasil dari kuesioner kepada responden yang telah disebarkan untuk keperluan data di gunakan 50 data dari responden untuk di analisis, proporsi responden berdasarkan yang didapat saat penyebaran kuisisioner adalah responden yang merupakan pegawai PT Usaha Baru Bersama Kota Jambi. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini. Berikut kesimpulan dari penelitian ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel penghargaan (*Reward*) dengan uji parsial (uji t) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Usaha Baru Bersama Kota Jambi. Hal ini dapat dibuktikan bahwa hubungan antara Penghargaan dan Disiplin kerja karyawan memiliki nilai t hitung > t tabel  $2,078 > 2,01174$  dengan nilai sig sebesar  $0,043 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Ada pengaruh secara signifikan antara penghargaan (*Reward*) (X1) terhadap disiplin kerja (Y)" diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel hukuman (*Punishment*) dengan uji parsial (uji t) menunjukkan tidak ada berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Usaha Baru Bersama Kota Jambi. Hal ini dapat dibuktikan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai t hitung yang bernilai negatif dan sig yang didapatkan sebesar  $0,076 > 0,05$  yang

menunjukkan hubungan yang tidak signifikan dan tidak searah. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Ada pengaruh secara signifikan antara hukuman (*Punishment*) (X2) terhadap disiplin kerja (Y)." ditolak.

3. Berdasarkan hasil uji SPSS secara simultan (uji F) menunjukkan penghargaan (*Reward*) dan hukuman (*Punishment*) berpengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Usaha Baru Bersama Kota Jambi. Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai signifikan yang didapatkan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05, yaitu  $0.031 < 0.05$ . Sehingga hipotesis yang berbunyi "Ada pengaruh secara bersama sama dan signifikan antara penghargaan (*Reward*) (X1) dan hukuman (*punishmen*) (X2) terhadap disiplin kerja (Y)" diterima.

## 5.2 SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat dipertimbangkan untuk memberikan saran sebagai masukan bagi perusahaan, akademik maupun penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran yang disampaikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini hendaknya bisa membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Sehingga produktivitas perusahaan juga meningkat pula.

## 2. Bagi Akademik

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan khazanah keilmuan dibidang ekonomi yang berkaitan dengan penghargaan, hukuman dan disiplin kerja karyawan. Selain itu dapat digunakan sebagai bahan referensi atau rujukan khususnya di jurusan Manajemen dan tambahan pustaka pada perpustakaan Universitas Dinamika Bangsa Jambi. Namun peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam hal kajian maupun teori-teori yang mendukung penelitian, sehingga perlu adanya penelitian lanjutan yang lebih mendalam agar hasil yang diberikan bisa sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

## 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya khususnya dalam hal peningkatan disiplin kerja karyawan. Peneliti menghimbau untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan variabel yang lebih banyak dan variatif untuk lebih mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan