

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan *reward* dan *punishment* terhadap kedisiplinan kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai media interveing pada PT. Nipindo Primatama. Berdasarkan pada analisis hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh *reward* terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT. Nipindo Primatama. Peneliti mendapatkan hasil analisis bahwa *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Dimana indikator – indikatornya seperti pemberian bonus, pengadaan training, dan apresiasi pujian merupakan hal – hal yang menjadi pendukung terhadap kedisiplinan kerja.
2. Pengaruh *punishment* terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT. Nipindo Primatama. Peneliti mendapatkan hasil analisis bahwa *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Dimana indikator – indikatornya seperti pemberian teguran, surat peringatan, dan pemecatan merupakan hal – hal yang menjadi pendukung terhadap motivasi kerja.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT. Nipindo Primatama. Peneliti mendapatkan hasil analisis bahwa motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan. Dimana indikator – indikatornya seperti lingkungan kerja yang kondusif, *mentality* yang kuat, dan kerjasama team yang *soid* merupakan hal – hal yang menjadi pendukung terhadap motivasi kerja dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
4. Pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Nipindo Primatama. Pada analisis Bab IV, peneliti mendapatkan hasil analisis bahwa *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Dimana indikator – indikatornya seperti pemberian bonus, pengadaan training, dan apresiasi pujian merupakan hal – hal yang menjadi pendukung terhadap motivasi kerja.
5. Pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Nipindo Primatama. Peneliti mendapatkan hasil analisis bahwa *punishment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja

karyawan. Dimana indikator – indikatornya seperti pemberian teguran, surat peringatan bahkan sampai dengan pemecatan bukanlah merupakan hal – hal yang menjadi pendukung terhadap motivasi kerja.

## 5.2 Saran

Beberapa masukan untuk penelitian mendatang yang dapat diberikan dari penelitian ini antara lain, adalah :

1. *Reward* sekecil apapun pasti akan sangat bernilai di mata para karyawan, karena itu tetap perhatikan kebutuhan mereka dan namun tetap dalam batas kewajaran dan mereka akan memberikan reaksi positif terhadap perusahaan.
2. Walaupun memang hasilnya positif, namun ada baiknya fungsi *punishment* mampu membentuk motivasi kerja karyawan, sehingga karyawan mampu berdisiplin berdasarkan keikhlasan hati nuraninya sendiri bukan berdasarkan atas ketakutan. Bila perlu lakukan pendekatan persuasif *heart to heart* untuk mengetahui apa yang menjadi kendala para karyawan sehingga mereka tidak bisa menumbuhkan motivasi dalam diri mereka, sehingga kedepannya mereka mampu berdisiplin dengan dasar kemauan mereka sendiri.
3. Kondisi ini harus senantiasa dijaga agar tetap stabil. Adalah tugas berat seorang HRD manajer untuk terus *aware* terhadap apa yang terjadi dalam lingkungan kerja. Agar sekecil apapun potensi negatif terhadap motivasi kerja mampu segera diatasi.
4. Kedepannya untuk menjaga agar motivasi kerja karyawan tetap stabil dan bahkan meningkat, maka pemberian *reward* secara berkala perlu diagendakan dalam setiap rapat kerja tahunan perusahaan.
5. Perlu adanya ketegasan dari pihak perusahaan dalam menerapkan *punishment* secara ketat agar fungsinya dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya. Bila perlu lakukan pendekatan persuasif *heart to heart* untuk mengetahui apa yang menjadi kendala para karyawan sehingga mereka tidak bisa menumbuhkan motivasi dalam diri mereka.