BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, *punishment* dan *reward* terhadap kinerja karyawan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. *Punishment* mempunyai pengaruh secara positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. *Reward* mempunyai pengaruh secara positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Pada kenyataanya penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Dengan adanya keterbatasan ini, peneliti berharap dapat dilakukan pebaikan untuk penelitian dimasa yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya fokus pada 4 variabel saja dengan 3 variabel independen dan 1 variabel dependen sehingga untuk kedepannya dapat menambah variabel dan jumlah sampel yang lebih banyak dari penulis untuk menambah pengetahuan.
2. Penelitian hanya dilakukan di satu unit kerja yaitu di Unit Pelayanan Jantung Terpadu, untuk kedepannya bisa dilakukan dibeberapa unit kerja sehingga hasil penelitian bisa mendapatkan informasi yang lebih luas.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang bisa diambil adalah:

1. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan mengkaji lebih mendalam mengenai variabel yang akan digunakan dan dilakukan dikota lain untuk mengetahui konsisten atau tidak konsistennya variabel yang digunakan, sehingga dapat memperbaiki dan meneliti lebih lengkap variabel yang digunakan.
2. Diharapkan pada penelitian di masa datang, unit kerja dalam penelitian tidak hanya dalam satu unit saja, tetapi dapat kolaborasi dengan unit kerja lainnya yang masih ada pengaruhnya atau hubungannya dalam pelayanan jantung, seperti Unit Bangsal Jantung, *Telemetri*, Bedah Jantung serta Poli Jantung sehingga dapat memperluas informasi penelitian

D. Implikasi Manejerial

Dari hasil analisis, dan kesimpulan diatas mengenai motivasi kerja, *punishment* dan reward terhadap kinerja karyawan serta berdasarkan pada hasil angket atau kuesioner, maka penulis memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Reward yang telah diberikan oleh Rumah Sakit Dr. Moewardi kepada karyawan telah diterapkan dengan baik. Akan tetapi dalam rangka untuk lebih memaksimalkan kinerja dan motivasi karyawan, hendaknya pihak rumah sakit harus mampu bersifat obyektif terhadap setiap kinerja karyawan yang ditunjukkan. Hal ini bertujuan untuk membuat persaingan yang sehat sehingga setiap karyawan akan berlomba untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan reward dari Rumah Sakit Dr. Moewardi.
2. *Punishment* yang berlaku di dalam Rumah Sakit Moewardi telah berdampak pada kinerja dan motivasi karyawan. Namun pada realisasinya hendaknya perusahaan dapat lebih mensosialisasikan makna dari pemberian *punishment* kepada karyawannya. Rumah Sakit Moeward harus menciptakan pola pikir kepada karyawan bahwa pemberian *punishment* menjadi suatu alat untuk mengontrol setiap perilaku karyawan untuk tidak melakukan kelalaian atau kesalahan

dalam pekerjaan dan terpacu menjadi lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerjanya

3. *Reward* dan *punishment* adalah dua bentuk metode untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Maka diharapkan berjalan dengan baik perusahaan hendaknya menyusun terlebih dahulu program *reward* dan punishment secara cermat, sehingga program dan kebijakan tersebut tidak hanya menjadi dokumen tertulis saja, bagi pimpinan atau manajemen Rumah Sakit Moewardi pada bagian Unit Pelayanan Jantung Terpadu agar dapat memperhatikan *reward* dan *punishment*, juga melakukan evaluasi dalam bentuk *reward* dan *punishment* seperti apa yang dapat mempengaruhi banyak hal dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Moewardi.
4. Rumah Sakit Moeward hendaknya benar-benar menerapkan proses manajemen dengan baik, sebab *reward* dan *punishment* harus berjalan berdasarkan pada sistem manajemen yang mencakup pada peraturan manajemen, struktur dan prosedur untuk perencanaan dan kontrol yang baik dengan organisasi dan manajemen yang baik.