

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Non-Nakes di RSI Sultan Agung Banjarbaru, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Sistem *Reward* yang telah diberikan kepada karyawan memiliki indeks kepuasan sebesar 95% dan tidak puas sebesar 5% dimana hal tersebut menjadikan *reward* sebagai salah satu indikator tertinggi bagi harapan serta motivasi karyawan dalam bekerja.
- b. Sistem *Punishment* yang telah diberikan kepada karyawan memiliki indeks kepuasan sebesar 83% dan tidak puas sebesar 17% dimana hal tersebut mampu membantu dalam memotivasi karyawan dalam bekerja, walaupun masih terdapatnya kekurangan dalam pemberian *punishment*, namun cukup membantu karyawan untuk tetap termotivasi.
- c. Motivasi Kerja karyawan di RSI Sultan Agung Banjarbaru merasa termotivasi sebesar 95% dan tidak termotivasi 5% dimana berdasarkan data serta jawaban responden menunjukkan bahwa faktor eksternal lebih memicu motivasi kerja karyawan daripada faktor internal terutama pada penggajian.

- d. Pengaruh Sistem *Reward* terhadap Motivasi Kerja pada RSI Sultan Agung Banjarbaru tidak memiliki keberpengaruhan secara signifikan serta memiliki arah hubungan yang negatif, yaitu dengan signifikansi  $0,617 > 0,05$  sehingga dapat diartikan bahwa *reward* tidak memiliki kepengaruhan terhadap motivasi kerja.
- e. Pengaruh Sistem *Punishment* terhadap Motivasi Kerja pada RSI Sultan Agung Banjarbaru memiliki keberpengaruhan secara signifikan serta memiliki arah hubungan yang positif, yaitu dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat diartikan bahwa *punishment* memiliki kepengaruhan terhadap motivasi kerja.
- f. Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja dimana apabila dilakukan secara simultan atau bersamaan akan memiliki kepengaruhan yang signifikan, yaitu dengan signifikansi  $0,004 < 0,05$  selain itu, diantara variabel sistem *Reward* dan *Punishment* yang mempengaruhi variabel Motivasi Kerja adalah variabel sistem *punishment* dimana nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel tersebut telah memenuhi karakteristik hasil data daripada variabel sistem *reward*.

## 5.2. Saran

Adapun saran yang ingin diberikan peneliti berdasarkan dari hasil kesimpulan yang telah dijabarkan, yaitu sebagai berikut:

- a. Hendaknya pihak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Banjarbaru melakukan pengevaluasian secara lebih lanjut dan detail terkait implementasi sistem *punishment* yang berlaku saat ini, karena jika ditemukan terjadinya karyawan merasa tidak puas dengan sistem *punishment* yang ada, maka motivasi karyawan akan menimbulkan ketidakmeningkatan atau *stack*. Sistem *Punishment* yang dilakukan pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Banjarbaru kepada karyawan saat ini perlu dipertahankan karena dengan adanya *punishment* dapat mempengaruhi motivasi kerja dari karyawan.
- b. Walaupun pengaruh *reward* terhadap motivasi rendah tetapi hendaknya tetap dilakukannya evaluasi agar permasalahan mengenai sistem *reward* tidak menjadikan alasan karyawan menjadi tidak termotivasi di kemudian hari khususnya pada bagian bonus dan tunjangan. Sistem *reward* yang dilakukan pada RSI Sultan Agung Banjarbaru kepada karyawan saat ini perlu diperhatikan kembali dengan memperbaiki atau meningkatkan sistem *reward*, dengan harapan agar dapat semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan serta meminimalisir terjadinya kesalahan yang mengakibatkan pemberian *punishment* pada karyawan.

- c. Bagi peneliti selanjutnya dengan meneliti tema yang sama, sebaiknya mencoba dengan datang meneliti 1 atau 2 jenis rumah sakit di Kalimantan baik swasta maupun pemerintah, non-syariah maupun syariah, umum maupun khusus, agar dapat membandingkan secara akurat mengenai sistem *reward* dan *punishment* pada karyawan di rumah sakit yang diteliti dengan periode pengamatan yang lebih panjang. Selain itu, sebaiknya menambahkan jumlah variabel independen, agar hasil yang diperoleh pada penelitiannya bisa lebih baik dan lebih luas lagi.
- d. Bagi instansi yaitu Universitas Borneo Lestari diharapkan dapat bisa dikembangkan kembali dan bisa memberikan *support* kepada peneliti selanjutnya agar dapat menghasilkan penelitian yang baik.