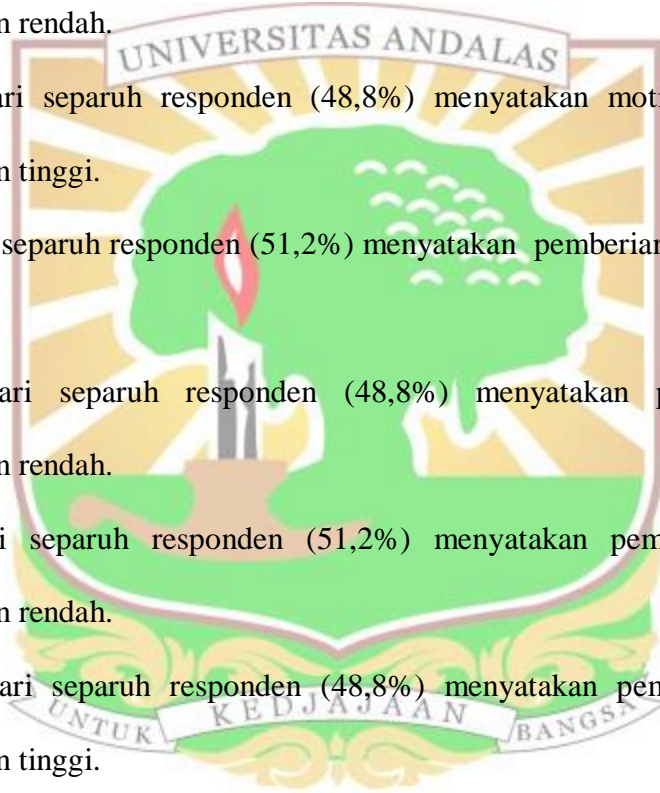


## BAB 6 : KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis fungsi *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja perawat bagian rawat inap di RSUD Lubuk Basung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lebih dari separuh responden (51,2%) menyatakan motivasi kerja perawat di kategorikan rendah.
2. Kurang dari separuh responden (48,8%) menyatakan motivasi kerja perawat di kategorikan tinggi.
3. Lebih dari separuh responden (51,2%) menyatakan pemberian *reward* di kategorikan tinggi.
4. Kurang dari separuh responden (48,8%) menyatakan pemberian *reward* di kategorikan rendah.
5. Lebih dari separuh responden (51,2%) menyatakan pemberian *punishment* di kategorikan rendah.
6. Kurang dari separuh responden (48,8%) menyatakan pemberian *punishment* di kategorikan tinggi.
7. Terdapat hubungan yang signifikan antara *reward* dengan motivasi kerja perawat.
8. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *punishment* dengan motivasi kerja perawat.
9. *Reward* yang diberikan kepada perawat berupa jasa pelayanan, pujian, promosi jabatan dan perawat teladan.



10. Pelaksanaan *reward* dilihat dari jasa pelayanan dihitung dari bobot yang didapat, perawat teladan dinilai berdasarkan kinerja perawat tersebut, dan penilaian kredit poin, SKP dan DP3 untuk promosi jabatan.
11. *Punishment* yang diberikan berupa teguran lisan, teguran tulisan, pengurangan jasa dan pemberhentian kerja.
12. Masih ada pelanggaran yang dilakukan oleh perawat. Seperti, telat datang, izin keluar, kemudian bertukar jadwal.

### 1.1 Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, terdapat beberapa saran dari peneliti, diantaranya:

- Hendaknya dalam sistem pemberian motivasi kerja tidak hanya . berupa motivasi ekstrinsik saja, alangkah baiknya jika motivasi intrinsik juga dipertimbangkan dengan harapan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, khususnya di RSUD Lubuk basung.
- Mempertahankan sistem *reward* yang sudah ada di RSUD Lubuk Basung.
- Pengawasan kepada perawat harus ditingkatkan lagi agar perawat tidak melakukan kesalahan/pelanggaran yang sama.
- Mengadakan kontrol untuk menegakkan kedisiplinan kerja perawat.
- Diharapkan lebih mengevaluasi dan mengembangkan adanya *punishment*, dengan memberlakukan hukuman yang tegas terhadap adanya pelanggaran peraturan yang dilakukan perawat yang dapat membuat perawat jera sehingga tidak mengulangi

kesalahan yang sama, dengan adanya hal tersebut maka diharapkan instansi akan dapat menciptakan perawat yang berperilaku dan bersikap disiplin.

- Instansi harus memberikan perhatian lebih terhadap segala aspek yang berpengaruh terhadap pola motivasi kerja perawat bagian rawat inap, agar kestabilan kerja terus berlanjut.
- Hendaknya perawat dapat memupuk motivasi kerja yang lebih tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal.
- Perlu adanya peningkatan pengetahuan dan pelatihan kerja bagi perawat bagian rawat inap untuk memacu motivasi guna mengantisipasi perkembangan

