BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan perumusan dan tujuan peneliti yang dibandingkan dengan hasil penelitian dan pembahasa, maka dapat dibuat kesimpula sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja (X1) karyawan di Rumah Sakit Rosela Karawang, berada pada kriteria baik yang artinya responden menyatakan bahwa motivasi kerja baik, hal tersebut dibuktikan dengan 10 pernyataan yang diajukan berada pada kriteria baik dengan rata-rata skor sebesar 520,1 dan dengan bar scale berada pada urutan 445,5-550,3.
2. Disiplin Kerja (X2) karyawan di Rumah Sakit Rosela Karawang, berada pada kriteria baik dengan rata-rata skor sebesar 548,2 dan dengan bar scale berada pada urutan 445,5-550,3.
3. Kinerja (Y) karyawan di Rumah Sakit Rosela Karawang berada pada kriteria sangat baik dengan rata-rata skor sebesar 550,8 dan dengan bar scale berada pada urutan 550,3-655.
4. Terdapat korelasi yang sangat kuat dan positif antara variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,520.
5. Terdapat pengaruh parsial motivasi kerja (X1), dimana motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 14,2%.
6. Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y), dimana disiplin kerja (X2) yang berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 38,4%.
7. Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) hal ini dapat dilihat dalam nilai koefisien sebesar 52,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

1.2 **Saran**

Berdasarkan simpulan penelitian di atas, dapat dikemukakan saran-saran yang dapat dipertimbangkan oleh Rumah Sakit Rosela Karawang, dapat diuraikan sebagai berikut :

5.2.1 **Bagi Rumah Sakit Rosela Karawang**

1. Motivasi kerja pada Rumah Sakit Rosela Karawang mesti ditingkatkan lagi untuk menjadi sangat baik terutama pada indikator bersungguh-sungguh untuk mencapai target yang diberikan. Rumah Sakit Rosela Karawang dalam menerapkan tujuan kepada karyawan agar bisa lebih maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan kepada karyawan karena akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja pada Rumah sakit Rosela Karawang mesti ditingkatkan lagi untuk menjadi sangat baik terutama pada indikator ijin meninggalkan tempat kerja ketika ada keperluan penting yang mendadak agar bisa lebih diperhatikan lagi dan berfungsi dengan baik.
3. Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Rosela Karawang diharpkan agar ditingkatkan lagi menjadi sangat baik terutama pada indikator karyawan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi untuk selanjutnya, karna semakin baik nya kinerja karyawan akan membuat perusahaan semakin maju dan terus berkembang kedepannya.
4. Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki korelasi yang sedang, hal ini bisa menjadi perhatian untuk Rumah Sakit Rosela Karawang agar lebih meningkatkan 2 variabel tersebut kepada karyawannya, agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
5. Mengacu pada variabel motivasi kerja sebaiknya pimpinan Rumah Sakit Rosela Karawang disarankan untuk meningkatkan motivasi dari pemimpin kepada karyawan dengan memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi, keterampilan dan kemampuannya dalam bekerja.

6. Mengacu pada variabel disiplin kerja sebaiknya pimpinan Rumah Sakit Rosela Karawang disarankan untuk terus memperhatikan dan memberi arahan lebih kepada karyawan yang kurang disiplin, gunanya untuk mendorong kesadaran karyawan yang kurang rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan agar bisa meningkatkan disiplin kerja yang baik.
7. Mengacu pada variabel kinerja karyawan sebaiknya pimpinan Rumah Sakit Rosela Karawang disarankan agar perusahaan membuat suatu peraturan tegas, hal ini dapat dilakukan dengan cara pemberian *reward* kepada karyawan yang rajin dan karyawan yang sering telat agar di berikan *punishment* yang adil agar karyawan bisa menjaga kedisiplinannya dan meningkatkan kualitas kerjanya.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan lebih dalam lagi dan juga dapat ditambah dengan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu maka penelitian ini dapat berkembang dan memberikan informasi yang berguna bagi para pembaca dan dapat menjadi acuan penelitian.

Peneliti juga dapat menggunakan metode lain yang ada dalam penelitian sebagai contoh melakukan observasi dan wawancara mendalam kepada responden sehingga informasi yang didapatkan lebih akurat dan bervariasi lagi dibandingkan pernyataan dalam kuesioner.