

## **BAB V**

### **Penutup**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini maka diperoleh kesimpulan berikut :

1. *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Rumah sakit Bhakti Kartini, karena nilai t hitung 3,871 lebih besar dari t tabel sebesar 1,665 atau  $3,871 > 1,665$
2. *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Rumah sakit Bhakti Kartini, karena nilai t hitung 13,203 lebih besar dari t tabel sebesar 1,665 atau  $13,203 > 1,665$
3. *Punishment* dan *Reward* secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai karena nilai f hitung 126,663 lebih besar dari f tabel 3,11 atau  $126,663 > 3,11$ .

#### **5.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk yang dilakukan, maka didapatkan usaha yang harus dilakukan oleh pihak manajemen dan pimpinan perusahaan di Rs Bhakti Kartini Bekasi dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan *Punishment* dan *Reward* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dimasa yang akan datang,

1. Bagi Perusahaan
  - a. Untuk variabel *punishment* dalam hasil kuesioner pada uji antar indikator hubungan surat peringatan dengan hubungan indikator ketepatan waktu memiliki kolerasi sedang, baiknya Rumah sakit Bhakti Kartini senantiasa melakukan pengawasan dan memberikan *punishment* berupa surat peringatan bagi pegawai yang melanggar tata tertib, perilaku yang tidak diharapkan dan pegawai yang tidak disiplin terhadap waktu masuk, istirahat dan jam pulang, karena dengan adanya *punishment* baik dari perusahaan ataupun pimpinan akan meningkatkan

produktivitas kerja pegawai dan akan memotivasi mereka agar tidak mengulangi perbuatan tersebut.

- b. Untuk variabel *reward* dalam hasil kuesioner pada uji antar indikator hubungan gaji dan bonus dengan dengan indikator hubungan kualitas kerja memiliki kolerasi yang kuat, baiknya pihak Rumah sakit Bhaki Kartini lebih memperhatikan dan memberikan *reward* yang berupa gaji dan bonus yang sesuai kepada pegawai yang memiliki prestasi dalam mencapai produktivitas kerjanya, karena *reward* akan memotivasi pegawai lebih bersemangat kerja dalam meningkatkan produktivitas kerjanya dan pegawai merasa dihargai atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran dalam melaksanakan pekerjaannya, pada akhirnya kualitas dalam bekerja akan semakin baik.
- c. Untuk produktivitas kerja dalam hasil kuesioner menurut saran penulis, baiknya pihak Rumah sakit Bhaki Kartini terutama pimpinan melakukan pengawasan secara ketat, memberikan arahan dan evaluasi secara rutin agar pegawai dapat mencapai produktivitas kerja dan selalu bekerja secara profesional.

## 2. Bagi Universitas

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambahkan kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi program studi Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia.

## 3. Bagi penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh *punishment* dan *reward* terhadap produktivitas kerja pegawai