

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Achmad Diponegoro
2. Berdasarkan tingkat kepercayaan 5% atau $\alpha = 0,05$ tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Achmad Diponegoro
3. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Achmad Diponegoro sebesar 22,5% sedangkan sisanya sebesar 77,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Bagi Peneliti

Diharapkan agar dapat dijadikan masukkan data, sumbangan pemikiran dan perkembangan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Achmad Diponegoro.

2. Bagi MMR Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

- a. Memberikan informasi pada mahasiswa mengenai hasil-hasil penelitian, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit.
- b. Sebagai bahan penelitian selanjutnya, khususnya tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit

3. Bagi Pihak Rumah Sakit

- a. Diharapkan pihak manajemen Rumah Sakit dapat melibatkan para pegawai dalam pertemuan atau rapat dalam pengambilan keputusan Rumah Sakit
- b. Diharapkan pihak manajemen rumah sakit dapat memberikan *reward* pada karyawan baik itu berupa pujian, imbalan baik berupa barang ataupun jasa, lingkungan bekerja yang nyaman, penghargaan

- kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan kedudukan serta jabatan yang sesuai dengan kemampuan karyawan.
- c. Diharapkan pihak manajemen rumah sakit memperhatikan dan mengevaluasi pembagian insentif karyawan.
 - d. Diharapkan adanya dukungan manajemen dalam penyelesaian masalah yang dirasakan oleh karyawan, baik masalah eksternal seperti persaingan pasar, pelanggan dan mengenai peraturan pemerintah dan masalah internal seperti konflik dalam organisasi, tuntutan pegawai/karyawan dan masalah lainnya.
 - e. Diharapkan pihak manajemen bisa memantapkan nilai-nilai dasar organisasi, seperti visi, misi dan tujuan rumah sakit sebagai pedoman untuk berperilaku bagi anggota organisasi.
 - f. Diharapkan pihak manajemen melakukan pembinaan terhadap anggota organisasi, seperti bimbingan dan pelatihan serta evaluasi mengenai cara berperilaku, cara berkerja yang baik dan yang sesuai dengan format penilaian kinerja pegawai.
 - g. Diharapkan pihak manajemen dapat memberikan contoh atau teladan dalam berperilaku yang baik di sebuah organisasi.
 - h. Diharapkan pihak manajemen mendukung dan mendorong para pegawai untuk melakukan inovasi, seperti pengenalan secara terus menerus terhadap produk-produk baru dalam pelayanan dan

mengeluarkan ide-ide yang inovatif untuk meningkatkan produk-produk baru tersebut.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti merasakan adanya keterbatasan pada penelitian ini yaitu saat penyebaran kuesioner pada responden ada beberapa responden yang tidak memahami terkait budaya organisasi sehingga peneliti melihat responden memberikan jawaban yang dirasakan mereka. Selain itu, peneliti juga menyadari ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi kerja dan budaya organisasi, namun peneliti melakukan penelitian hanya 2 variabel saja.