

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh positif signifikan pemberian *reward* terhadap kedisiplinan kerja pegawai ASN Rumah Sakit Umum Daerah Dungus. Semakin baik sistem pemberian *reward* akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja pegawai ASN Rumah Sakit Umum Daerah Dungus.
2. Ada pengaruh positif signifikan pemberian *punishment* terhadap kedisiplinan kerja pegawai ASN Rumah Sakit Umum Daerah Dungus. Semakin baik sistem pemberian *punishment* akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja pegawai ASN Rumah Sakit Umum Daerah Dungus.
3. Pemberian *reward* dan *punishment* dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai ASN Rumah Sakit Umum Daerah Dungus. Dengan adanya sinergi sistem reward dan punishment yang baik akan mendorong karyawan untuk melakukan disiplin kerja secara lebih maksimal.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pegawai ASN

Pegawai ASN diharapkan membangun kesadaran pribadi bahwa disiplin bukan hanya kewajiban, tetapi juga mencerminkan profesionalisme dan komitmen terhadap pelayanan publik, terutama di sektor vital seperti kesehatan. Selain itu, menjadikan sistem penghargaan (*reward*) sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja, dan jangan menganggap sistem *punishment* sebagai hukuman semata, tetapi sebagai koreksi agar perilaku kerja menjadi lebih baik.

2. Bagi Pengelola Rumah Sakit Umum Daerah Dungus

Pengelola RSUD Dungus hendaknya membangun sistem *reward* yang terstruktur dan transparan berbasis kinerja, serta menerapkan sistem *punishment* secara konsisten dan proporsional sesuai tingkat pelanggaran.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya hendaknya melakukan penelitian dengan pendekatan *mixed method* (kuantitatif-kualitatif) untuk menggali lebih dalam persepsi pegawai terhadap efektivitas *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja.