

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan , maka dapat disimpulkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada RSUD Tarakan – Jakarta, tingkat kompensasi masih dirasakan cukup rendah oleh pegawai non medis non pns, sehingga belum bisa mempengaruhi peningkatan kinerja. Fungsi kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin juga belum dilakukan dengan maksimal sehingga pemimpin yang diharapkan tidak bisa menciptakan ruang lingkup pekerjaan yang dapat memotivasi pegawai non medis non pns untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Hasil Analisis Regresi Linear antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai non Medis non PNS pada RSUD Tarakan – Jakarta menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Makin baik sistem kompensasi yang diterapkan dengan menganut azas kelayakan dan keadilan terutama adanya pemberian insentif atau bonus secara memadai serta persepsi pegawai terhadap jaminan pensiun yang bisa diterima dan dinikmati dengan memadai pada

masa purna bakti maka semakin baik pula motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja akan bertambah baik.

3. Hasil Analisis Regresi Linear antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai non Medis non PNS pada RSUD Tarakan – Jakarta diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan. Kondisi seperti ini bisa lebih ditingkatkan lagi menjadi lebih baik dengan memperhatikan aspek persepsi responden terhadap kepemimpinan khususnya kemampuan pemimpin dalam mengatasi masalah yang di nilai cukup rendah oleh pegawai serta hubungan yang terjalin dalam hal ini komunikasi dua arah antara pemimpin dengan bawahan dapat terlaksana dengan baik.
4. Hasil Analisis Regresi Berganda antara Kompensasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai non Medis non PNS RSUD Tarakan diketahui terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil analisis penelitian ini memberikan indikasi bahwa gabungan Kompensasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama memberikan pengaruh dominan terhadap pencapaian Kinerja Pegawai non Medis non PNS di lingkungan RSUD Tarakan-Jakarta. Semakin baik system kompensasi diterapkan dan diberikan sesuai dengan azas keadilan serta semakin baik fungsi-fungsi kepemimpinan di terapkan oleh para pemimpin maka akan semakin

baik pula Kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai RSUD Tarakan baik non Medis maupun Medis.

5. Hasil Koefisien Determinasi sebesar 60,4%. artinya 60,4 % naik turunnya kinerja ditentukan oleh variabel Kompensasi dan Kepemimpinan sedangkan 39,6 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak di teliti.

B. Implikasi

1. Implikasi Akademis

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh nilai sebesar 60,4%. Hal ini menandakan 60,4 % naik turunnya kinerja ditentukan oleh variabel Kompensasi dan Kepemimpinan sedangkan 39,6 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak di teliti.. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu memasukkan variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja, kompetensi pegawai, pembelajaran serta pengembangan karir yang kemungkinan besar dapat mempengaruhi kinerja lebih signifikan lagi terhadap kinerja pegawai. Dan di harapkan hasilnya akan memberikan inputan yang sangat bermanfaat bagi RSUD Tarakan – Jakarta dalam usahanya meningkatkan kinerja dalam pelayanan kesehatan kepada masyarakat DKI Jakarta.

2. Implikasi Operasional /Manajerial

Pihak RSUD Tarakan- Jakarta perlu memikirkan lebih jauh terutama hal-hal yang menyangkut budget dimana terkandung dana subsidi yang diberikan oleh Pemerintah propinsi DKI Jakarta. Adanya tambahan dana subsidi untuk pemberian insentif /bonus ataupun standard gaji pokok bagi pegawai non medis non PNS menjadi lebih baik lagi diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi kepada para pasien. Selain itu pula mendorong para pemimpin agar dapat melakukan fungsi kepemimpinannya dengan baik terutama dalam pengambilan keputusan penyelesaian masalah untuk itu perlu adanya program pelatihan kepemimpinan secara berkala kepada para pemimpin / supervisor pegawai non medis non PNS sehingga diharapkan fungsi kepemimpinan terutama dalam penanganan masalah, pengambilan keputusan dan komunikasi yang baik dengan bawahan dapat berjalan dengan lebih baik lagi.

C. Saran

1. Saran Akademis

Saran akademis merupakan saran-saran yang diperuntukkan untuk pengembangan teori atau ilmu pengetahuan khususnya di bidang

Sumber Daya Manusia. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti menyampaikan saran akademis sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya, perlu mengembangkan variabel-variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti pelatihan, pengembangan karir, kompetensi pegawai, motivasi serta lingkungan pekerjaan. Sehingga di harapkan dapat memberikan gambaran yang lebih luas lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai baik di objek penelitian yang sama maupun berbeda.
2. Dari analisa indikator yang lemah yang terdapat dalam variable kompensasi diperoleh 2 indikator yang perlu menjadi perhatian khusus adalah pemberian insentif dan bonus serta penyediaan dana pensiun yang memadai, diharapkan kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan meningkatkan motivasi bekerja para pegawai.
3. Dari variable kepemimpinan diperoleh 2 indikator yang lemah yang memerlukan perhatian khusus yaitu diperlukan kemampuan para pemimpin dalam mengatasi masalah dan menjalin hubungan yang lebih baik lagi dengan para bawahannya, sehingga di harapkan pemimpin bisa menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan lebih efektif lagi.
4. Dari variable kinerja, 2 indikator terlemah yaitu kurangnya disiplin dalam jam kerja yang terjadi , sehingga menimbulkan banyak keluhan yang disampaikan oleh para pasien baik pasien KJS maupun pasien

umum. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi penilaian kinerja lembaga di mata masyarakat. Disamping itu pula kurangnya inisiatif dari pegawai dalam memberikan masukan atau ide-ide yang membangun RS dalam meningkatkan kinerja, menyebabkan penilaian kinerja pegawai dari tahun ke tahun tidak mengalami peningkatan dan tidak seiring dengan maraknya permintaan masyarakat terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang disediakan oleh pihak RSUD Tarakan – Jakarta.

2. Saran Operasional/Manajerial

Dari sisi manajerial, saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Manajemen RS perlu mempertimbangkan untuk menerapkan system kompensasi yang lebih baik lagi bagi pegawai non medis non PNS , yang pada intinya menitikberatkan pemberian insentif dan bonus yang memadai serta penyediaan dana pensiun yang lebih baik mengingat peranan pegawai non medis non PNS penting dalam meningkatkan kinerja pelayanan administrative RSUD Tarakan. Diharapkan dengan system kompensasi yang lebih baik lagi, akan mempengaruhi motivasi pegawai sehingga secara langsung dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Pihak manajemennya hendaknya melakukan proses pengangkatan pemimpin harus lebih selektif lagi guna memperoleh pemimpin-pemimpin yang diharapkan bisa menciptakan dan mendorong motivasi bawahan dalam usahanya meningkatkan kinerja.
3. Disiplin jam kerja yang tidak maksimal memerlukan pengawasan yang lebih ketat baik dari pihak SDM RS maupun internal divisi sehingga diharapkan hal ini bisa meningkatkan disiplin pegawai terutama dalam memberikan pelayanan administrative kepada para pasien. Manajemen perlu pula memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada seluruh pegawai khususnya pegawai non medis non PNS untuk memberikan masukan yang positif dan membangun dalam usaha peningkatan kinerja pegawai maupun kinerja RS.