

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia, kepemimpinan, reward dan punishment, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Tulang Bawang Lampung. Responden dalam penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Tulang Bawang Lampung maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil nilai dari persamaan regresi pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Pegawai pertama sebesar 0,649 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 64,9 persen.
2. Hasil nilai dari persamaan regresi variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,536 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 53,6 persen.
3. Hasil nilai dari persamaan regresi variabel reward dan punishment berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,448 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 44,8 persen.
4. Hasil nilai dari persamaan regresi variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,641 sehingga dapat dikatakan

bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 64,1 persen.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan dan data diatas, maka berikut ini adalah berbagai saran yang diajukan oleh peneliti:

1. Pelatihan

Disarankan kepada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Tulang Bawang Lampung untuk terus meningkatkan pelatihan sesuai dengan bidang bidang pelatihan yang ditangani pegawai untuk mendukung kemajuan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Tulang Bawang Lampung

2. Gaya Kepemimpinan

Dari hasil analisis kesimpulan diharapkan kepada pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Tulang Bawang Lampung untuk terus meningkatkan kemampuan dalam mengendalikan dan mengatur pegawai tujuannya agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Kinerja Pegawai

Disarankan kepada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Tulang Bawang Lampung untuk terus meningkatkan kualitas rancangan kerja pada kantor sehingga pegawai bekerja sesuai dengan cara kerja yang di tetapkan berupaya agar pegawai bekerja sesuai dengan sasaran dan target yang ingin dicapai.

4. Kepuasan Kerja

Disarankan kepada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Tulang Bawang Lampung untuk meningkatkan sanksi atau membuat kebijakan yang tegas bertujuan agar pegawai disiplin dalam bekerja serta mencegah keterlambatan dan kemalasan kerja pegawai.

5.3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil pengalaman peneliti, maka peneliti memberikan saran saran kepada penelitian selanjutnya adalah :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya dan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel terkait dengan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah lebih banyak referensi serta dapat menggunakan metode baru selain kuesioner agar bisa mendapatkan hasil yang lebih objektif, misalnya dengan cara wawancara dan juga menambah responden agar semakin objektif.
3. Disarankan untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan pertanyaan kuesioner terkait pelatihan pegawai karena dalam penelitian ini hanya menggunakan sedikit pertanyaan.
4. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan sampel yang lebih besar dan tempat penelitian yang berbeda.