

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dilakukan terhadap Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan dengan dan Motivasi kerja sebagai variabel Intervening pada Rumah Sakit Aisyiyah Padang, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Aisyiyah Padang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Aisyiyah Padang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Aisyiyah Padang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Aisyiyah Padang.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Aisyiyah Padang.
6. Motivasi kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Aisyiyah Padang.
7. Motivasi kerja memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Aisyiyah Padang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat direkomendasikan beberapa saran sebagai dampak dari temuan untuk beberapa pihak sebagai berikut :

1. Bagi Birokrasi

Temuan penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait dalam meningkatkan, mengarahkan organisasi menjadi organisasi yang kompetitif yang mampu menjawab semua tantangan termasuk juga dengan tantangan global yang sedang akan berlangsung. Melalui perbaikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Dari hasil penilaian tingkat capaian jawaban responden (TCR) dapat direkomendasikan beberapa saran sebagai berikut :

- a) Implikasi dari penilaian kinerja karyawan, temuan hasil perhitungan tingkat capaian jawaban responden (TCR) sudah cukup baik. Namun kondisi ini perlu peningkatan dan perbaikan serta upaya pimpinan agar kemampuan karyawan dalam bekerja dapat dimaksimalkan lagi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Terutama dalam peningkatan kualitas kerja yang terlihat masih kurang baik, pimpinan hendaknya memberikan pelatihan dan peningkatan kompetensi karyawan untuk dapat bekerja lebih teliti. Selain itu pendistribusian beban kerja juga harus dibuat lebih terjadwal, agar volume pekerjaan tidak terlalu padat dan output pekerjaan yang hendak dicapai dapat memenuhi standar

teknis yang ditentukan. Selanjutnya Pimpinan harus dapat memotivasi dan memberikan perhatian yang tinggi terhadap peningkatan prestasi karyawan atau permasalahan yang dihadapi pegawai dalam bekerja. Pimpinan diharapkan dapat memperbaiki kualitas SDM-nya melalui peningkatan pendidikan karyawannya baik secara formal maupun non formal, karena hasil penilaian karakteristik juga memperlihatkan masih banyak karyawan yang memiliki pendidikan di bawah strata satu (S1). Selain itu, pimpinan harus tetap melakukan pembinaan dan pengawasan yang tinggi melalui keterlibatan yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan karyawannya. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pimpinan juga harus dapat mempertimbangkan peningkatan kompensasi baik finansial maupun non finansial, sehingga pendekatan ini juga dapat memberikan nilai tambah dalam memperkuat peningkatan kinerja karyawan secara lebih baik lagi.

- b) Untuk variabel gaya kepemimpinan, hasil penilaian distribusi frekuensi dari tingkat capaian jawaban responden (TCR) secara keseluruhan sudah cukup. Tetapi hasil ini juga masih belum maksimal dan perlu perbaikan dan peningkatan di masa yang akan datang untuk mengoptimalkan transformasi yang ada dalam organisasi sekaligus untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan diharapkan mampu memperbaiki kebutuhan dan tuntutan karyawan dalam sisi empati yang lebih optimal kepada bawahannya, seperti yang adanya upaya organisasi untuk lebih memperhatikan kesejahteraan hidup karyawan

dan keberpihakan organisasi terhadap keputusan atau kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan yang memiliki perhatian dan dukungan yang maksimal terhadap kesejahteraan dan pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Dalam pencapaian visi dan misi organisasi, pimpinan juga diharapkan lebih dapat mengaplikasikan setiap misi dan tujuan secara lebih transparan dan menarik untuk menentukan target-target realisasi kerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu, pimpinan diharapkan dapat menjadi contoh atau inspirasi bagi setiap bawahan, dimana setiap pekerjaan yang ada harus dimulai dengan kesungguhan diri pimpinan untuk melaksanakannya dengan mematuhi seluruh aturan yang ada dan meningkatkan kedisiplinan kerja.

Selain itu pimpinan juga selalu memberikan dukungan akan peningkatan pengembangan karir pegawai, agar pegawai termotivasi untuk bekerja optimal dan memiliki komitmen organisasi serta kesiapan untuk berubah dalam mendukung proses transformasi yang ada di organisasi.

- c) Untuk peningkatan kompensasi, secara keseluruhan hasil perhitungan tingkat capaian jawaban responden (TCR) terlihat juga masih relatif rendah. Untuk itu harus ada upaya yang konkrit dalam peningkatan kompensasi yang semakin lebih memadai kepada karyawan. Dari sisi kompensasi finansial, pimpinan diharapkan dapat melakukan evaluasi dan transparan serta peningkatan terhadap perbaikan penerimaan

karyawan dari sisi pendapatan, baik dengan pemberian tunjangan yang lebih baik dan honorarium yang memadai sehubungan dengan peningkatan beban kerja dan waktu pekerjaan di luar pekerjaan utama. Tambahan pendapatan itu juga dapat dilakukan pimpinan melalui tunjangan atau bonus terhadap keberhasilan pelaksanaan suatu program atau kegiatan yang telah memenuhi sasaran atau tujuan yang diinginkan organisasi. Sedangkan dari sisi non finansial, pimpinan diharapkan memotivasi karyawan melakukan pengembangan karir dan memberikan perhatian terhadap karyawan yang berprestasi atau memberikan promosi jabatan.

- d) Untuk peningkatan motivasi kerja, secara keseluruhan sudah cukup dengan kriteria cukup baik. Namun capaian ini juga diharapkan dapat lebih diperbaiki dan ditingkatkan agar kinerja yang telah direncanakan dapat tercapai secara optimal. Untuk itu beberapa implikasi yang dapat dilaksanakan oleh pimpinan, seperti untuk peningkatan kebutuhan akan prestasi dan kekuasaan, melalui meningkatkan pendelegasian wewenang yang lebih luas dan jelas terutama menyangkut operasional dan pelaksanaan, sehingga karyawan dapat menentukan pelaksanaan pekerjaan secara lebih baik dan mandiri. Untuk kebutuhan akan berprestasi, pimpinan dapat memberikan apresiasi dan dukungan yang tinggi dan memberikan penilaian serta penghargaan kepada karyawan seperti pengembangan karir terhadap jenjang karir yang lebih tinggi.

Sehingga kondisi ini akan mampu meningkatkan semangat kerja dan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja yang lebih tinggi.

Untuk peningkatan kebutuhan akan afiliasi, pimpinan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kondusif, melalui kegiatan komunikasi dan silaturahmi baik dalam kegiatan pekerjaan maupun dalam bentuk kegiatan acara kekeluargaan, Selain itu pimpinan diharapkan dapat menjadi mediator dan fasilitator antar hubungan kerja sama karyawan maupun dengan pihak-pihak lain di organisasi agar kerja sama yang dilakukan dapat menghasilkan pencapaian tujuan yang diharapkan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan dari organisasi.

2. Bagi Akademisi

Dari hasil penelitian ini, manfaat bagi akademik untuk menjadi salah satu bentuk kontribusi untuk memperkaya ilmu pengetahuan dan literatur penelitian serta kepustakaan, terutama yang berhubungan dengan permasalahan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan penelitian ini secara keseluruhan masih dapat mengkonfirmasi hasil-hasil penelitian terdahulu dan memberikan penguatan atas temuan baru.

3. Keterbatasan dan Saran Penelitian

Penelitian ini tidak lepas dari beberapa keterbatasan dan hambatan yang peneliti hadapi dalam pelaksanaannya, berikut beberapa hambatan dan

keterbatasan yang dapat peneliti jadikan masukan atau saran kepada penelitian yang akan datang terkait dengan model dalam penelitian ini :

- a. Penelitian ini menggunakan responden dengan jumlah populasi yang masih rendah, oleh karena itu kedepan peneliti yang akan datang diharapkan dapat mencari objek penelitian yang jumlah populasinya relatif besar seperti rumah sakit daerah atau rumah sakit umum lainnya atau pada objek penelitian lainnya yang jumlah populasi pegawainya relatif besar.
- b. Penelitian menggunakan model structural equations (SEM), namun karena populasinya rendah maka alat uji yang layak adalah SmartPLS. Kedepan peneliti yang akan data dengan jumlah populasi yang besar disarankan untuk menggunakan alat uji SEM lain seperti Amos atau Lisrel.
- c. Model penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variable intervening dalam meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kedepan peneliti yang akan datang dalam mengembangkan model penelitian ini, dapat dengan menambahkan variable eksogen baru atau menambah variable intervening kedua atau dapat menjadikan modelnya menjadi pengaruh variable moderasi, Agar kedepan kita semakin menemukan faktor-faktor dominan yang mampu mengukur kinerja karyawan secara tepat dan baik.