

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh perilaku penghargaan pemimpin, keadilan organisasi, morale employee, perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel 125 responden, yang merupakan aparatur sipil negara (ASN) pada Puskesmas koto Berapak, Puskesmas Tarusan dan Puskesmas Air Haji di Kabupaten Pesisir Selatan Sumatera Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Perilaku penghargaan pemimpin berpengaruh negatif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.
2. Perilaku penghargaan pemimpin berpengaruh positif terhadap keadilan organisasi.
3. Perilaku penghargaan pemimpin berpengaruh positif terhadap *morale employee*.
4. Perilaku penghargaan pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.
6. *Morale employee* berpengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.
7. Perilaku kewarganegaraan organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
8. Perilaku penghargaan pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui keadilan organisasi sebagai variabel intervening dengan hasil full mediasi.

9. Perilaku penghargaan pemimpin berpengaruh negatif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi melalui *morale employee* sebagai variabel intervening dengan hasil non mediasi.
10. Perilaku penghargaan pemimpin berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi sebagai variabel intervening dengan hasil non mediasi.

5.2. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan tingkat capaian responden, kinerja karyawan aparatur sipil negara di Puskesmas rawat inap di Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai rata-rata keseluruhan 3,85 dan nilai TCR 76,93 % termasuk kategori sedang yaitu . Dari jawaban responden dimana Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap item pernyataan menggambarkan bahwa ASN Puskesmas rawat inap di Kabupaten Pesisir Selatan saya sangat bersemangat dengan pekerjaan saya tetapi bukan berbuat dalam peningkatan kinerja karyawan dan juga tidak punya keinginan untuk melakukan tugas diluar tugas pokoknya masing-masing bahkan kebanyakan dari mereka lebih mengharapkan imbalan terhadap apa yang dikerjakan.

Hal ini berkaitan dengan bagaimana perilaku penghargaan pemimpin terhadap ASN. Jika seorang kepala Puskesmas memiliki perilaku penghargaan terhadap bawahannya akan mampu mendorong kinerja karyawan tersebut. Perilaku penghargaan pemimpin yang diterapkan di Puskesmas termasuk kategori Sedang dengan nilai rata-rata 3,82 dan nilai TCR 76,42 %. Dilihat dari item pernyataan yang terendah pimpinan puskesmas tidak menyadari jika ada perubahan dalam kualitas pekerjaan karyawan hal ini hendaknya lebih diperbaiki dimasa-masa yang akan datang.

Keadilan organisasi yang ada di Puskesmas rawat inap Kabupaten Pesisir Selatan termasuk kategori sedang dengan nilai rata-rata 3,63 dan nilai TCR 78,37 % item pertanyaan yang terendah adalah keadilan Puskesmas memberikan imbalan kepada karyawan yang telah

melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya orang yang bekerja dengan baik dan tidak bekerja dengan baik juga mendapatkan imbalan yang sama dan tidak ada reward bagi orang yang telah bekerja dengan baik.

Morale employee yang ada di Puskesmas rawat inap Kabupaten Pesisir Selatan termasuk kategori sedang dengan nilai rata-rata 3,93 dan nilai TCR 78,65 item pertanyaan yang terendah adalah Puskesmas ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya, artinya kurangnya rasa memiliki Puskesmas atau kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh Pimpinan Puskesmas kepada karyawan.

Perilaku kewarganegaraan organisasi yang ada di Puskesmas rawat inap Kabupaten Pesisir Selatan termasuk kategori sangat rendah dengan nilai rata-rata 2,18 dan nilai TCR 43,57 % item pertanyaan yang terendah adalah tidak mau meluangkan waktu untuk membantu karyawan lain artinya karyawan tersebut hanya bekerja pekerjaannya saja dan apabila telah selesai pekerjaannya mereka tidak mau menolong karyawan yang lain yang belum selesai pekerjaannya. Perilaku kewarganegaraan organisasi yang sangat rendah ini tidak mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan di Puskesmas tersebut untuk itu pimpinan Puskesmas kedepannya harus mampu memotivasi karyawannya untuk bisa bekerja sama, meningkatkan kebersamaan kekompakan diantara karyawan sehingga rasa memiliki puskesmas yang tinggi dan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan Puskesmas tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Hubungan antara perilaku penghargaan pemimpin dengan kinerja karyawan, dimana dengan pemoderasi perilaku kewarganegaraan organisasi yang sangat rendah dapat memperlemah hubungan keduanya.

5.3. Keterbatasan dan saran penelitian

Meskipun peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian ini sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang masih perlu direvisi dalam penelitian selanjutnya, antara lain:

- a. Sampel Penelitian ini hanya 3 Puskesmas rawat inap yang ada di Pesisir Selatan dari 10.
- b. Model penelitian hanya menguji pengaruh variabel/konstruk secara linear, sehingga hasil masih memungkinkan untuk melakukan penelitian dengan menguji hubungan antar variabel dan menggambarkan pengaruh secara keseluruhan.

Berdasarkan keterbatasan diatas penulis merekomendasikan saran untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian di semua Puskesmas Rawat inap di Kabupaten Pesisir Selatan sehingga hasil penelitian lebih menyeluruh.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengujian dengan model yang lebih dikembangkan, sehingga hasil penelitian dapat lebih memberi gambaran yang lebih baik.