

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang Jakarta Selatan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dalam penelitian ini penulis menarik kesimpulan bahwa :

1. Kesimpulan pada variabel Motivasi (X_1) berpengaruh secara negatif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang, yang dapat disimpulkan atau dapat diartikan apabila motivasi lebih diperhatikan kembali dengan baik terutama pada indikator kebutuhan yang ada pada Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang. Hal ini juga perlu ditingkatkan kembali terkait kebutuhan fasilitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan harus dapat terpenuhi dengan baik agar kinerja pegawai dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.
2. Dari hasil penelitian dan pembahasan peneliti menyimpulkan pada variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang Hasil tersebut dapat diartikan bila semakin baik pemahaman karyawan mengenai arti pentingnya disiplin kerja terutama pada indikator ketaatan standar kerja yang ada pada Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang. Hal ini juga dapat membantu dalam pencapaian target yang telah direncanakan manajemen dalam kegiatan operasional layanan kesehatan secara optimal.
3. Dari hasil penelitian dan pembahasan peneliti menyimpulkan pada variabel pengawasan (X_3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang. Hasil tersebut dapat diartikan bila pengawasan dilakukan sesuai dengan rencana, strategi keputusan dan program kerja yang telah ditetapkan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai terutama pada indikator akurat yang ada pada Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang. Hal tersebut jika pengawasan dilakukan dengan akurat dan menyeluruh, maka dapat

meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik serta dapat menyelesaikan permasalahan yang ada guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran yang kiranya bermanfaat bagi peningkatan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang dan bagi penelitian studi lanjutan yang akan datang. Berikut ini saran yang disampaikan sebagai penulis :

1. Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang hendaknya memperhatikan motivasi karena adanya pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, hendaknya dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka dapat menumbuhkan rasa semangat kerja yang baik bagi pegawai, sehingga pegawai dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi guna untuk mencapai tujuan apa yang telah direncanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang.
2. Memperhatikan disiplin kerja karena adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang hendaknya memperhatikan variabel ini agar disiplin kinerja pegawai terus meningkat, guna tercapainya kinerja pegawai yang lebih optimal, yaitu dengan cara meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang.
3. Memperhatikan pengawasan karena adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang hendaknya memperhatikan variabel ini agar pengawasan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Jati Padang dapat terus ditingkatkan dan berjalan sesuai apa yang direncanakan, dengan adanya pengawasan kinerja ini untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Badrudin. 2014. *Dasar-dasar Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- Donelly, Gibson (1995), *Organisasi, Prilaku, Skruktur proses*, Jakarta : Indonesia.
- Doni, Juni, Priansa, dan Suwanto.(2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Halsey, 2003, *Pengawasan Organisasi*, tahun (2014).
- Harahap, Sofyan Sari. (2001). *Sistem Pengawasan Manajemen (Management Control System)*, PT Pustaka Quantum: Jakarta.
- Herman. Sofyandi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha ilmu. Yogyakarta.
- Hasibun, Malayu S.P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan. (2012). *Coaching dan Mentoring Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- Lucyda, Irma dan Wia Adawiyah, (2017), *Manajemen Perpustakaan Digital (Studi Sistem Manajemen Perpustakaan Digital Universitas Islam Bandung)*, Jurnal Kependidikan Islam VII (1)
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Cetakan Kedua, penerbit PT retika aditamo, Bandung
- Muhamad Zainur Roziqin, (2010). *Kepuasan kerja*, Averroes Press: Malang
- Payaman J. Simanjuntak, (2005), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Santoso, Singgih, dan Fandy Tjiptono, (2002), *Riset Pemasaran : Konsep dan Aplikasinya dengan SPSS*, Jakarta : PT Elex Media Computindo
- Kelompok Gramedia
- Sarwoto, (2001), *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, cetakan keenambelas*, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- S.P,Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Surdamayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju: Bandung.
- Suyad Prawirosentono, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kebijakan Kinerja Karyawan; Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE: Yogyakarta.
- Terry, George R. (1993). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ukas, Maman. (2004). *Manajemen : Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Agnini. Bandung.
- Veithzal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori ke praktek*. Rajawali Pers: Jakarta
- Walpole, R. E., Myers, R. H., Myers, S. L., & Ye, K. (2007). *Probability & Statistics for Engineers & Scientists*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat

