

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pengumpulan dan pengolahan data pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel Gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya semakin tinggi gaji, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Hal ini didukung dengan hasil uji nilai T hitung sebesar 2.067 dan tingkat signifikansi 0.043, lebih kecil dari batas signifikansi yaitu 0.05 (5%).
2. Variabel Loyalitas memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didukung dengan hasil uji nilai T hitung sebesar 0.524 dengan tingkat signifikansi 0.602, lebih tinggi dari batas signifikansi yaitu 0.05 (5%).
3. Variabel Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya semakin tinggi disiplin, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Hal ini didukung dengan hasil uji nilai T hitung sebesar 2.039 dengan tingkat signifikansi 0.046, lebih kecil dari batas signifikansi yaitu 0.05 (5%).
4. Variabel Gaji merupakan variabel bebas yang berpengaruh positif paling signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai hasil uji signifikansi paling kecil yaitu 0.043.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini terdapat beberapa kendala dan keterbatasan yang harus diperhatikan untuk diperbaiki pada penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Proses pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner, dimana peneliti tidak dapat mengukur dengan jelas tingkat kejujuran responden dalam menjawab pertanyaan kuisisioner sehingga memungkinkan terjadinya respon bias pada data yang diperoleh.
2. Penelitian ini secara spesifik dilakukan pada karyawan non-medis RSUD Dr. Moewardi Surakarta sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk instansi lain. Penelitian serupa yang dilakukan di instansi lain mungkin akan memberikan hasil yang berbeda.

C. Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa variabel Gaji dan Disiplin terbukti dapat memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian diharapkan kepada pihak rumah sakit agar dapat lebih memperhatikan kesejahteraan pegawainya dengan mengoptimalkan pemberian kompensasi serta tunjangan kepada para pegawai serta

memperhatikan kedisiplinan pegawai dengan memberikan pengawasan dan sanksi terhadap setiap pelanggaran.

2. Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa variabel loyalitas memberikan pengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Meskipun demikian diharapkan pihak rumah sakit agar tetap dapat memperhatikan loyalitas pegawainya dengan memperhatikan kesejahteraan pegawainya.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melengkapi dan memperbaiki kuisioner maupun teknik pengumpulan serta pengolahan data pada penelitian ini dengan tujuan untuk meminimalisir respon bias pada data yang diperoleh.
4. Dari hasil penelitian ini diharapkan pihak rumah sakit RSUD Dr. moewardi Segera mengimplementasikan SKP sasaran kerja pegawai dan Perilaku kerja pegawai agar kedepannya setiap pegawai dapat lebih memperhatikan kinerjanya masing-masing. Karena, pencapaian kinerja setiap pegawai nantinya akan sangat menentukan dapat tidaknya seorang pegawai mendapat promosi atau kenaikan pangkat. Diharapkan pula pegawai lebih semangat untuk meningkatkan kinerjanya demi memberikan pelayanan terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, Asep Dian, Ramdan, Muhammad. *HUBUNGAN KARAKTERISTIK PASIEN DENGAN KEPUASAN PASIEN RAWAT JALAN DI PUSKESMAS SINDANGKERTA KABUPATEN BANDUNG BARAT*. STIKES Ahmad Yani
- Alif, M. Gunawan, Harahap, Yuliana Duti. 2013. *Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Kesehatan: Pengaruhnya Terhadap Kepercayaan, Loyalitas dan WOM Rumah Sakit*. Universitas Siswa Bangsa Internasional
- Anggraeni, Nenny. *PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH TINGGI SENI INDONESIA (STSI) BANDUNG*. Sekolah Tinggi Seni Indonesia: Bandung
- Ardani, W, Suprpti, Ni Wayan Sri. *PENGARUH KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN DAN WOM (STUDI DI RSUD WANGAYA DENPASAR)*. Universitas Udayana Bali: Denpasar
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta: Jakarta
- Bachtiar, Yanuar. 2012. *KINERJA KEUANGAN TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN SEKTOR AGRICULTURE DI BURSA EFEK INDONESIA*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia: Banjarmasin
- Carningsih. *PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP HUBUNGAN ANTARA KINERJA KEUANGAN DENGAN NILAI PERUSAHAAN (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN PROPERTY DAN REAL ESTATE YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA)*. Universitas Gunadarma: Malang
- Eryanto, Henry. 2011. *HUBUNGAN ANTARA MUTU PELAYANAN DENGAN KESETIAAN PASIEN (SURVEY PADA PASIEN BAGIAN JANTUNG RUMAH SAKIT INTERNASIONAL BINTARO)*. Universitas Negeri Jakarta: Jakarta
- Haryanto, Jony Oktavian, Ollivia. 2009. *Pengaruh Faktor Pelayanan Rumah Sakit, Tenaga Medis, dan Kualitas Pelayanan Rumah Sakit Terhadap Intensi Pasien Indonesia Untuk Berobat di Singapura*. Universitas Satya Wacana
- Hasibuan, MSP, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

- Koesmono, H.T. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. Universitas Katholik Widya Mandala: Surabaya
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT.Remaja Rosdakarya
- Naidu, Aditi. 2009. *Patient Satisfaction and Health Care Quality*. Emerald Group Publishing Limited
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) tanggal 30 November 2011,
- Rivai, HarifAmali 2001. *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar*.
Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Vol.1 No.1, April 2001,halaman 335-352.
- Sabardini, 2006, “*Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*”, TelaahBisnis, Vol.7, No.1.
- WaridindanMasrukhin, 2006, “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*”, Ekobis, Vol.7, No.2.
- Sharma, R.D, Chahal, Hardeep. 1999. *A Study of Patient Satisfaction in Outdoor Services of Private Health Care Facilities*. University of Jammu: India
Taunay, Edward Gagah Purnama. *ANALISIS KEPUASAN KONSUMEN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN JASA KESEHATAN (Studi Kasus di Rumah Sakit Bhakti Wira Tamtama Semarang)*. Universitas Pandanaran
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Trianasari, Y. (2005). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Utomo, B. (2002). *Menentukan Faktor –faktor Kepuasan Kerjadan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7 (2), 171-188.

LAMPIRAN 1

LAMPIRAN 2

FORMULIR PERSETUJUAN PENELITIAN

(Informed Consent)

Saya yang bernama Ricardo Goncalves Klau / 08100181 L adalah mahasiswi Fakultas Ekonomi Manajemen RS Universitas Setia Budi Surakarta. Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu kegiatan dalam menyelesaikan proses belajar mengajar pada program sarjana ekonomi Fakultas Ekonomi Manajemen RS Universitas Setia Budi Surakarta.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaji, loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non medis. Untuk keperluan tersebut saya mohon ketersediaan bapak/ibu untuk menjadi partisipan dalam penelitian ini. Selanjutnya saya mohon ketersediaan bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner dengan jujur dan apa adanya. Jika bapak/ibu bersedia, silahkan menandatangani persetujuan ini sebagai bukti kesukarelaan bapak/ibu.

Identitas pribadi sebagai partisipan akan dirahasiakan dan semua informasi yang diberikan hanya akan digunakan dalam penelitian ini. Bapak/ibu berhak untuk ikut atau tidak ikut berpartisipasi tanpa adanya sanksi dan konsekuensi buruk di kemudian hari. Jika ada hal yang kurang dipahami bapak/ibu dapat bertanya langsung kepada peneliti.

Atas persediaan dan kesediaan bapak/ibu menjadi partisipan dalam penelitian ini saya ucapkan terima kasih.

Solo, 8 Maret 2014

Peneliti

Partisipan

(Ricardo Goncalves klau)

(Boleh menggunakan inisial nama)

LAMPIRAN 3

Yth.Responden Penelitian

Di RSUD Dr. Moewardi

Surakarta

Denganhormat,

Kami mahasiswa Universitas Setia Budi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Rumah Sakit,

Nama : Ricardo Goncalves Klau

NIM : 08100181L

Sedang mengadakan penelitian untuk menyusun skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Gaji, Loyalitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Di RSUD Dr Moewardi Surakarta.”

Untuk keperluan tersebut kami memohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i agar dapat membantu kami dalam mengumpulkan data yang kami perlukan dengan mengisi pertanyaan dalam kuesioner ini dengan penuh kesungguhan.

Atas Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi jawaban dari pertanyaan kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

(Ricardo Goncalves Klau)

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :(boleh tidak diisi)

Jenis kelamin : Laki - laki

: Perempuan

Jabatan :

Status kepegawaian: Tetap

Honorer

Pendidikan terakhir:

Lama Bekerja : < 2 tahun

2 – 5 tahun

> 5 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda cek (√) untuk pilihan jawaban pada kolom yang sudah disediakan.
2. Jawablah dengan obyektif sesuai keadaan yang sebenarnya.
3. Periksa kembali jawaban saudara jangan sampai terlewat atau kosong.
4. Keterangan

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tdak Setuju

DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

A. Gaji

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Besar gaji saya terima sudah sesuai dengan tugas,pokok dan fungsi di Rumah sakit					
2.	Rumah sakit memberikan tunjangan kerja kepada karyawan berupa insentif					
3.	Gaji yang saya terima sudah sesuai standar di rumah sakit					
4.	Pemberian gaji yang sesuai dengan Standar mendorong kinerja saya dalam meningkatkan pekerjaan					
5.	Gaji yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga saya					

B. Loyalitas

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya hanya bekerja pada rumah sakit saja					
2.	Karyawan non medis mengenal seluk-beluk rumah sakit maupun para pasien dengan baik					
3.	Karyawan non medis berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pasien yang mengutungkan rumah sakit					
4.	Karyawan non medis merupakan aset rumah sakit yang tidak dapat ditiru oleh rumah sakit lai					
5.	Karyawan non medis tersebut mempromosikan rumah sakit,baik dari sudut produk,layanan sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja					

C. Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya datang dan pulang kerja tepat waktu					
2.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu dan jumlah yang di tentukan					
3.	Karyawan non medis selalu mengikuti saran dan arahan dari atasan					
4.	Karyawan non medis bekerja sesuai dengan Standar operasinal prosedur yang ada di tempat kerja					
5.	Karyawan non bekerja sesuai aturan dan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan					

D. Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan non medis bekerja sesuai dengan tujuan yang di harapkan perusahaan					
2.	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jumlah dan waktu yang di tentukan perusahaan					
3.	Karyawan non medis menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang di tentukan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk pekerjaan lain					

4.	Karyawan non medis bekerja secara maksimal berdasarkan tugas masing- masing					
5.	Karyawan non medis melaksanakan pekerjaannya tanpa minta bantuan bimbingan dari karyawan lain					
6.	Karyawan non medis mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab atas organisasinya					