

BAB 6 : KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian hubungan karakteristik individu, kepemimpinan, dan kepuasan kerja dengan kinerja pada dua RSUD di Provinsi Sumatera Barat didapatkan:

1. Kinerja pegawai manajemen pada RSUD X (50%) lebih baik dibandingkan kinerja pegawai manajemen RSUD Y (33,3%).
2. Lebih dari separuh pegawai manajemen RSUD X dan RSUD Y berumur lebih dari 30 tahun, dengan persentase pegawai berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan pegawai manajemen yang berjenis kelamin laki-laki. Dari segi pendidikan, sebagian besar pegawai manajemen RSUD X dan RSUD Y berpendidikan tinggi, dan pegawai paling banyak menempuh jenjang akhir S1. Sementara itu, dari segi lama kerja lebih dari separuh pegawai manajemen RSUD X dan RSUD Y bekerja kurang dari 10 tahun dan status kepegawaian terbanyak pada kedua RSUD tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil.
3. Kepemimpinan pada RSUD X (62,1%) lebih baik dibandingkan dengan kepemimpinan pada RSUD Y (43,3%)
4. Pada hubungan karakteristik individu dengan kinerja pegawai manajemen, hanya sub variabel lama kerja yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai manajemen RSUD X, sedangkan pada RSUD Y, karakteristik individu sama sekali tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai manajemen RSUD Y.
5. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai manajemen di RSUD X dan RSUD Y
6. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai

7. manajemen di RSUD X dan RSUD Y

6.2 Saran

1. Bagi RSUD X dan RSUD Y agar dapat meningkatkan kepemimpinan dengan memberikan rekomendasi pelatihan seperti pelatihan internal (pelatihan kesiapan kerja, pelatihan kepemimpinan, pelatihan teknis, *outbound training*), pelatihan publik (seminar, workshop, kursus, sertifikasi) untuk peningkatan kinerja pegawai, memberitahukan secara terbuka mengenai kebijakan baru yang berlaku di rumah sakit kepada pegawai, serta memberikan arahan kepada pegawai mengenai kebijakan tersebut, terutama kebijakan mengenai teknis pekerjaan, kepegawaian, dll.
2. Bagi RSUD X dan Y agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara hal memberikan kesempatan untuk memiliki jenjang karir yang lebih tinggi. Selain itu, pihak manajemen RSUD X dan RSUD Y juga harus lebih memperhatikan lagi mengenai gaji pegawai. Serta RSUD X dan RSUD Y juga harus memberikan evaluasi lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan, pelatihan yang diberikan rumah sakit kepada pegawai, serta promosi pegawai.
3. Terkhusus RSUD Y, dikarenakan kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai manajemen RSUD X lebih baik dibandingkan kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai manajemen RSUD Y, maka RSUD X bisa menjadi panutan dalam hal kepemimpinan dan kepuasan kerja bagi RSUD Y. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk *benchmarking* antar rumah sakit agar kualitas rumah sakit semakin meningkat dan dapat menjadi motivasi apabila terdapat kekurangan pada salah satu rumah sakit.
4. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperluas jangkauan penelitian seperti menggunakan seluruh pegawai rumah sakit dimulai dari tenaga medis,

paramedis, maupun non medis serta menambah variabel penelitian dan mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian secara kualitatif agar hasilnya lebih terdeskripsi secara lengkap.

