

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini.

1. Keadilan distributif kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai medis Di RS X Di Kabupaten Magelang. Keadilan distributif kompensasi yang diberikan pegawai medis Di RS X Di Kabupaten Magelang, sebagian besar belum memuaskan dengan harapan dan kinerja yang telah dilakukan.
2. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Medis Di RS X Di Kabupaten Magelang. Adanya motivasi yang tinggi tentunya dapat meningkatkan kualitas dan kepuasan pasien, aspek yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai medis Di RS X Di Kabupaten Magelang adalah kebutuhan akan berprestasi dan kebutuhan akan kekuasaan, sedangkan kebutuhan afisiasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
3. Keadilan distributif kompensasi dan motivasi dari aspek kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai medis Di RS X Di Kabupaten Magelang memberikan sumbangan sebesar 39%, dan faktor motivasi cenderung lebih dominan berpengaruh terhadap kerja dibandingkan dengan keadilan distributif kompensasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut ini.

1. Bagi Penulis

Dapat menerapkan hasil penelitian yang telah diperoleh selama perkuliahan dalam sehingga memberikan dampak positif dalam dunia kerja

2. Bagi Pihak Rumah Sakit

Berdasarkan hasil yang diperoleh, kinerja pegawai medis sangat dipengaruhi oleh motivasi. Oleh karena itu, motivasi yang sudah baik perlu dipertahankan dan semakin ditingkatkan agar kinerja para Pegawai Medis Di RS X Di Kabupaten Magelang semakin meningkat, sedangkan Keadilan distributif kompensasi para pegawai dapat diberikan sesuai dengan harapan dan pekerjaan yang telah dilakukan.

3. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya terutam berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashar Sunyoto, 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI
- Ambar Teguh Sulistiyani, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Garaha Ilmu.
- Bambang Wahyudi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Sulita
- Bernardin, H. John and Russel, E.A., 1993, *Human resource Management, An Experiential Approach*. Mc. Graw Hill International Edition, Singapore.
- Cascio WF, 2006, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Singapore: McGraw-Hill International.
- Castter, William, 1996, *The Human Resource Function in Education Administration*, New Jersey.
- Deutsch, M, 1975, Equity, Equality, and Need: What Determines Which Values Will be Used as the Basis of Distributive Justice? *Journal of Social Issues*.
- Dessler, Gary, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prentice-Hall.
- Gomes, F.C, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Andi.
- Gozargo, blogspot.com/2009/11/teori.motivasi.mcclelland.html. Diakses Tanggal 18 mei 2012
- Imam Ghozali, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro
- Ircham Mahfoedz, 2007, *Statistika Induktif Bidang Kesehatan, Keperawatan, dan Kebidanan*, Yogyakarta: Fitramaya.
- Kurnianto Tjahjono Heru, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia 2.0*, Yogyakarta: Visi Solusi Mandiri.
-, 2009, *Metode Penelitian Bisnis 2.0*, Yogyakarta: Visi Solusi Mandiri.
- Lee, H.R, 1999, An Empirical Study Of Organizational Justice As a Mediator Of The Realitionsips Among Leader Member Exchange And Job Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intentions In The Lodging Industry, <http://scholar.lib.ut.edu>, Diakses tanggal 10 Mei 2012

- Lies Indriyani. 2009. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, No. 26, Th. XVI.
- Marshall, Sheila., Adams, Gerald., & Ryan, Bruce A., 2001. *Distributive Justice Reasoning in Families with Adolescent*. Journal of Family Issues.
- Mathis Dan Jackson, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal dan Basri, 2005, *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, 2001, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 Edisi 8, Jakarta: PT Prenhalindo.
- Robbins dan Judge, 2007, *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2, Jakarta: Salemba.
- Schuler, 1996, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- Schuler Dan Susan E. Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke-21*, Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Swastha, Basu, 2000, *Pengantar Bisnis Modern (Pengantar Ekonomi Perusahaan)*, Yogyakarta: Liberty
- Tika, P, 2006, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Triyono Nugroho, 2009, Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, <http://triyononugroho.blogspot.com>, Diakses tanggal 05 Mei 2012.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.