

## **BAB V**

### **SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN**

#### **A. Simpulan**

1. Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah. Semakin tinggi keadilan distributif kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja.
2. Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah. Semakin meningkat keadilan distributif kompensasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.
3. Prosedural Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah. Semakin tinggi keadilan prosedural kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja.
4. Keadilan Prosedural Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah. Semakin meningkat keadilan prosedural kompensasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol Propinsi

6. Sulawesi Tengah. Semakin tinggi kepuasan maka semakin tinggi pula kinerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan simpulan maka saran yang dapat dijelaskan sebagai berikut adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif dan keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Di Puskesmas Kecamatan Lakea Kabupaten Buol koefisien positif searah, dan koefisien kepuasan kerja terhadap kinerja lebih besar dari koefisien keadilan distributif dan keadilan prosedural.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian lain dapat mengkonfirmasi teori mengenai faktor Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan sebagai variabel *intervening* tersebut. Diharapkan bagi para peneliti lain dapat menambah faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan atau penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian berikutnya.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Sampel hanya 38, diharapkan peneliti selanjutnya mengambil sampel lebih banyak sehingga generalisasi dapat lebih luas.
2. Kuesioner tertutup sehingga informasi terbatas, agar dapat menggali lebih banyak informasi bisa digunakan kuesioner terbuka/wawancara.