

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh variabel kepemimpinan, komunikasi, sistem kontrol, diklat, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Puskesmas Totikum, Kab. Banggai Kepulauan, Sulawesi Tengah.
2. Variabel kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Totikum, Kab. Banggai Kepulauan, Sulawesi Tengah.
3. Variabel komunikasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Totikum, Kab. Banggai Kepulauan, Sulawesi Tengah.
4. Variabel sistem kontrol tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Totikum, Kab. Banggai Kepulauan, Sulawesi Tengah.
5. Variabel diklat mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Totikum, Kab. Banggai Kepulauan, Sulawesi Tengah.
6. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Totikum, Kab. Banggai Kepulauan, Sulawesi Tengah.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan antara lain:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini terdiri dari enam variabel, yaitu kepemimpinan, komunikasi, sistem kontrol, diklat, dan kompensasi. Sedangkan, masih banyak faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya status perkawinan, masa kerja, status kepegawaian (PNS dan honorer), dan sebagainya.
2. Penelitian ini merupakan penelitian murni kuantitatif dengan menggunakan pendekatan waktu *cross sectional* (penilaian yang dilakukan hanya dalam satu waktu).

C. Saran

Dengan mengetahui hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis mengajukan beberapa saran antara lain:

1. Bagi instansi Puskesmas Totikum
 - a) Melakukan evaluasi penilaian kinerja secara berkala minimal 6 (enam bulan) sekali. Implementasi sistem penilaian kinerja ini hendaknya didasarkan pada kompetensi yang dimiliki karyawan, sehingga masing-masing karyawan dapat berkontribusi kinerjanya berdasarkan kompetensinya guna mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

b) Strategi/cara yang mungkin dapat dilakukan oleh Puskesmas dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Mengusahakan pengembangan karir karyawan. Pimpinan/manajemen harus menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan dalam rangka meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan dalam melayani pelanggan (pasien).
- 2) Memberikan penghargaan berupa kompensasi baik finansial maupun non finansial bagi karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Serta melakukan *update* standar *based pay* karyawan secara berkala, untuk mendapatkan standar gaji yang sesuai dengan harapan karyawan.

2. Bagi penelitian mendatang

- a) Menambah faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya status perkawinan, masa kerja, status kepegawaian (PNS dan honorer), dan sebagainya.
- b) Penelitian mendatang hendaknya menggunakan penelitian kuantitatif yang dikombinasikan dengan penelitian kualitatif, dengan menggunakan pendekatan waktu *longitudinal* (pengamatan berulang).