

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pengujian hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini berdasarkan hasil yang diperoleh adalah:

1. Dari pengujian hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh tapi tidak signifikan antara variabel Jenjang Karir dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik dengan nilai skor 1,65. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Jenjang Karir di Rumah Sakit Semen Gresik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari pengujian hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan. Dengan nilai skor 0,03. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan kepemimpinan di Rumah Sakit Semen Gresik mempunyai pengaruh baik terhadap kinerja karyawannya
3. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Jenjang Karir dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik dengan nilai skor 0.01. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Jenjang karir, Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.

B. SARAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran dan rekomendasi dari hasil penelitian diantaranya:

Program pembinaan karir yang kurang baik dapat menimbulkan keresahan dalam organisasi. Seharusnya pemimpin bisa memberikan program pengembangan karir didalam lembaga atau di Rumah Sakit Semen Gresik, bisa dilihat dengan penelitian penulis di lembaga tersebut tidak signifikan antara jenjang karir dengan kinerja karyawan, sehingga pemimpin harus merubah gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pemimpin memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan dan mampu membantu karyawan untuk memperbaiki kinerjanya , serta pemimpin harus memberikan pengembangan karir terhadap karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik.

C. KETERBATASAN PENELITIAN

1. Penelitian ini mengungkap kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh dua faktor saja, yaitu faktor jenjang karir dan kepemimpinan sedangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat kompleks dan tidak diungkap dalam penelitian ini. Sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengungkap kinerja karyawan/pegawai berdasarkan faktor-faktor lain.
2. Keterbatasan akses peneliti untuk mendapatkan dokumentasi dari pihak rumah sakit terkait pencapaian skor untuk beberapa indikator kinerja karyawan/pegawai. Hal ini disebabkan pandangan dari pihak rumah sakit tentang pencapaian kinerja karyawan merupakan hal yang tidak dapat dipublish karena berkaitan dengan prestasi kerja seseorang yang bersifat privasi dan rahasia. Selain itu juga adanya kekhawatiran atas kerahasiaan data kepegawaian tersebut jika diakses bukan dari pihak instansi yang terkait.

3. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dan kuesioner dengan jumlah pertanyaan yang kurang bervariasi, sehingga membatasi karyawan dalam memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang ada dalam instansi atau rumah sakit.
4. Keterbatasan teknis peneliti di lapangan terkait pelaksanaan penelitian tentang kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan seorang pegawai rumah sakit yang masih cukup tertutup. Banyak asas-asas kerahasiaan dari pihak pegawai rumah sakit yang harus di tutupi karena itu berkaitan dengan citra rumah sakit di dunia luar sehingga untuk memperoleh jawaban yang sesuai dengan yang di inginkan peneliti sedikit banyaknya ada yang tidak sesuai

