

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Adapun persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu
$$Y = 20,391 + 0,012 X_1 + 0,073 X_2 - 0,289 X_3.$$
2. Kemampuan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja staf administrasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Langsa yang dibuktikan dari uji t, dimana nilai t. sig. > alpha atau $0,947 > 0,05$.
3. Disiplin kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja staf administrasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Langsa yang dibuktikan dari uji t, dimana nilai t. sig. > alpha atau $0,432 > 0,05$.
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja staf administrasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Langsa yang dibuktikan dari uji t, dimana nilai t. sig. < alpha atau $-0,289 < 0,05$.
5. Kemampuan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja tidak secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja staf administrasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Langsa yang dibuktikan dari uji F, dimana diperoleh nilai F. sig. > alpha atau $0,323 > 0,05$.
6. Dari analisis koefisien determinasi diketahui bahwa Kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi Kepuasan kerja staf administrasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Langsa sebesar 10,5 %,

sedangkan sisanya 89,5 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

5.2 Saran

Selain kesimpulan yang dibuat sebelumnya juga terdapat beberapa saran sebagai masukan bagi Manajemen Perusahaan antara lain yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan kerja. Maka dengan demikian rumah sakit perlu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dengan meningkatkan motivasi administrasi melalui kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kebersamaan, kebutuhan akan kekuasaan serta adil dalam memberikan disiplin tanpa memandang bulu dan mampu melakukan dengan tegas.
2. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja berada pada kategori cukup baik berdasarkan persepsi administrasi. Namun demikian hal yang harus diperhatikan untuk diperbaiki adalah mengenai atasan memberikan perhatian dalam pekerjaan administrasi, rekan kerja mau bekerjasama dengan administrasi, intensif sesuai beban kerja administrasi dan promosi yang merata sesuai dengan prestasi yang diraih administrasi, sehingga diharapkan administrasi memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan dan dapat memicu kinerja yang optimal. Serta rumah sakit harus lebih memperhatikan perihal insentif yang diberikan kepada administrasi, karena hal ini akan berdampak baik dan buruknya kinerja administrasi selama bekerja.

3. Pimpinan juga dapat lebih demokratis dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan agar karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan yang diharapkan pula akan meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan harus lebih berkomunikasi dengan karyawannya secara efektif agar tercapai maksud dan tujuan dari perintah yang disampaikan dengan benar.
4. Perusahaan dapat lebih menghidupkan semangat kerja dan keeratan karyawan dengan memberikan reward dalam bentuk liburan bersama agar karyawan tidak merasa jenuh dengan lingkungan kerja yang monoton.