

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1). Variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel insentif di bidang pelayanan penunjang medik pada RSUD dr. R. Soetrasno Kabupaten Rembang. Artinya semakin baik pelatihan maka insentif yang diterima meningkat. Seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tentunya dituntut oleh instansi untuk menguasai dan memahami pekerjaannya. Pemberian insentif akan berdampak dalam menjalankan tugas, apabila seseorang tahu akan mendapatkan insentif maka pekerja akan terdorong untuk bekerja lebih giat.
- 2). Variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel insentif di bidang pelayanan penunjang medik pada RSUD dr. R. Soetrasno Kabupaten Rembang. Artinya semakin berat atau tinggi beban kerja maka insentif semakin besar. Beban kerja diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang ditanggung oleh seorang pegawai atau unit pekerjaan dalam sebuah instansi yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Adanya insentif yang sesuai dan layak maka kinerja yang mereka hasilkan pun akan meningkat.

- 3). Variabel kompleksitas tugas berpengaruh positif signifikan terhadap variabel insentif di bidang pelayanan penunjang medik pada RSUD dr. R. Soetrasno Kabupaten Rembang. Artinya kompleksitas tugas semakin tinggi, maka semakin tinggi insentif. Kompleksitas tugas didasarkan atas persepsi dalam diri individu mengenai tingkat kesulitan dari tugas yang dikerjakannya. Ketika kompleksitas tugas menurun, insentif finansial atau nonfinansial dapat meningkatkan motivasi, dengan kata lain, untuk kompleksitas tugas yang rendah, usaha yang lebih oleh pegawai akan berpengaruh langsung terhadap kinerjanya.
- 4). Variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas di bidang pelayanan penunjang medik pada RSUD dr. R. Soetrasno Kabupaten Rembang. Artinya intensitas pelatihan semakin tinggi maka semakin tinggi produktivitas. Pelatihan memiliki potensi untuk menyelaraskan para pegawai dengan strategi-strategi perusahaan sedangkan produktivitas kerja pegawai adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini membuat setiap pegawai harus terus menerus mengasah kemampuannya, karena pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari instansi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 5). Variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas di bidang pelayanan penunjang medik pada RSUD dr. R. Soetrasno Kabupaten Rembang. Artinya beban kerja semakin

tinggi maka semakin tinggi produktivitas. Beban kerja seseorang telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah.

- 6). Variabel kompleksitas tugas positif tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas di bidang pelayanan penunjang medik pada RSUD dr. R. Soetrasno Kabupaten Rembang. Artinya Semakin tinggi kompleksitas tugas semakin tinggi produktivitas. Ketika Pegawai memperoleh pekerjaan dengan tingkat kompleksitas tugas yang dirasa sesuai, maka pengerjaan tugas akan mampu berjalan dengan lebih efektif dan hal tersebut dapat memotivasi dirinya untuk menghasilkan kinerja yang optimal.
- 7). Variabel insentif berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas di bidang pelayanan penunjang medik pada RSUD dr. R. Soetrasno Kabupaten Rembang. Artinya insentif semakin tinggi maka semakin tinggi produktivitas. Insentif pada pegawai memiliki kedudukan yang penting untuk memberikan peningkatan pada kinerja. Pemberian sistem insentif diharapkan menjadikan adanya hubungan timbal balik antar organisasi dengan pegawai. Pegawai mendapatkan keadilan berupa pemberian insentif yang akan dapat meningkatkan motivasi dan kinerjanya, sedang bagi organisasi akan dapat meningkatkan produktivitas usahanya.

6.2. Implikasi Teoritis dan Manajerial

1). Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan bukti bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar di bandingkan pengaruh secara langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan dan kompleksitas tugas dapat meningkatkan produktifitas karyawan secara lebih efektif apabila terdapat variabel intervening berupa insentif diantara kedua variabel tersebut. Akan tetapi pada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap produktivitas melalui variabel insentif sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil di bandingkan pengaruh secara langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh mediasi variabel insentif tidak berpengaruh terhadap hubungan variabel beban kerja terhadap produktifvtas.

2). Implikasi Manajerial

Bagi RSUD dr R. Soetrasno Kabupaten Rembang disarankan:

1. Berdasarkan skor rata-rata variabel pelatihan terendah adalah pada indikator kualifikasi pelatih, maka rumah sakit dalam penyelenggaraan pelatihan untuk pegawainya perlu memperhatikan kualifikasi pelatih yaitu pelatih atau instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang

berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2. Berdasarkan skor rata-rata variabel beban kerja terendah adalah pada indikator kebutuhan fisik, maka rumah sakit perlu melakukan pemeriksaan kesehatan pekerjanya baik saat rekrutmen pekerja maupun pemeriksaan kesehatan berkala dikarenakan dibutuhkan kesesuaian seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan membutuhkan aktivitas fisik dalam penyelesaian pekerjaannya.
3. Berdasarkan skor rata-rata variabel kompleksitas tugas terendah adalah pada indikator tingkat sulitnya tugas, maka rumah sakit perlu melakukan sosialisasi terkait standar operasional prosedur (SOP), sehingga pekerjaan bisa diselesaikan secara efektif dan efisien.
4. Berdasarkan skor rata-rata variabel insentif terendah adalah pada indikator kebutuhan, maka rumah sakit perlu memperhatikan pembagian insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai, artinya insentif tersebut dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.
5. Berdasarkan skor rata-rata variabel produktivitas terendah adalah pada indikator kualitas pekerjaan, maka rumah sakit perlu memperhatikan mutu yang dihasilkan yaitu dengan

senantiasa disiplin dalam pelaporan mutu dan melaksanakan monitoring evaluasi atas pelaksanaan tugas-tugas sebagai tanggung jawab pegawai.

6.3. Agenda Penelitian Mendatang

Variabel pelatihan, beban kerja dan kompleksitas tugas yang secara bersama-sama memberikan pengaruhnya kepada insentif (Y1) adalah sebesar 88,1%, sehingga agenda penelitian mendatang yaitu masih ada sebesar 11,9% variabel yang bisa diteliti. Sedangkan terhadap produktivitas (Y2) yang dipengaruhi oleh pelatihan, beban kerja dan kompleksitas tugas pengaruh ini ternyata lebih besar yakni 95.1%. sehingga agenda penelitian mendatang yaitu ada sebesar 4,9% variabel yang masih bisa diteliti.