

**BAB V**

**PENUTUP**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi tunjangan uang makan yang meliputi Adil (X1), serta Layak dan Wajar (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan (bermakna) terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang yaitu dibuktikan dengan uji F dimana nilai signifikansi F (0.000) lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . Dengan nilai *R square* sebesar 62.2% dan menghasilkan persamaan  $\hat{Y} = 8.156 + 0.938 X_1 + 0.582 X_2$  dan berdasarkan uji t diperoleh nilai signifikansi 0.000 untuk X1 dan 0.001 untuk X2. Kedua nilai ini jauh lebih kecil dari nilai  $\alpha 0.05$  sehingga dapat dikatakan bahwa X1 dan X2 berpengaruh signifikan secara parsial.
2. Selanjutnya dari hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh dominan adalah Adil (X1) dengan sumbangan efektif sebesar 42.30% dan mampu memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang.

**B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan hasil penelitian, dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Dengan adanya penelitian ini, diketahui bahwasannya kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang, ternyata sangat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi tunjangan uang makan, terutama dipengaruhi oleh faktor Adil (X1). Oleh karena itu, maka disarankan agar pihak Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang dapat meningkatkan pemberian kompensasi tunjangan uang makan bagi perawat secara adil, sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja perawat dalam menjalankan pelayanan mereka kepada para pasien yang berkunjung ke Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang.
2. Beberapa hal yang seharusnya diperbaiki oleh instansi Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang, yaitu perlu meningkatkan tunjangan uang makan yang diterima perawat agar sebanding dengan pengeluaran untuk biaya 1 kali makan, sebab banyak perawat yang merasa bahwa tunjangan uang makan mereka terima belum layak dan wajar dalam kondisi saat ini, selain itu mereka juga menilai bahwa tunjangan uang makan seharusnya sebanding dengan tunjangan uang makan rumah sakit lain.
3. Penelitian lanjutan perlu dilakukan dengan memperluas variabel yang diteliti maupun pengembangan indikator serta item lain yang diduga juga berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang, selain faktor pemberian kompensasi tunjangan uang makan yang meliputi Adil (X1), Layak dan Wajar (X2), antara lain faktor gaji, insentif, motivasi kerja perawat, lingkungan organisasi yang kondusif, dan gaya kepemimpinan dari atasan.

4. Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya diperoleh dari 70 orang perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang saja. Agar keputusan yang diperoleh dari hasil pengujian mempunyai kekuatan uji yang lebih besar, maka disarankan agar melakukan penelitian lanjutan dengan memperluas wilayah penelitian atau di perusahaan lain yang berbeda, sehingga hasil kesimpulan dari penelitian dapat lebih mewakili (representatif) terhadap populasi yang diamati.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah Sarini, Sutanto Taufik Edy. 2015. *Statistika Tanda Stres: Panduan Lengkap untuk Penelitian*. Edisi I. Transmedia Pustaka. Jakarta.
- Anonymous.2009. Undang Undang No.36. Jakarta
- Anonymous.2011. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46. Jakarta.
- Anonymous.2014. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38. Jakarta.
- Anonymous.2017. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40. Jakarta.
- Marandeka A, 2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Hal. 507-518.
- Amirullah. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen: Disertai Contoh Judul Penelitian dan Proposal*. Edisi I. Bayumedia Publishing. Malang.
- Andico, Christian; Hadi, Sudharto P. dan Dewi, Shinta, Reni, 2013. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III Persero terminal peti kemas Semarang: sebuah analisis ekonometrika, *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*. Hal. 1-9.
- Andriani Debrina P, Setyanto Nasir W, Kusuma L Tri Wijaya N. 2017. *Desain dan Analisis Eksperimen: untuk Rekayasa Kualitas*. Edisi I. UB Press. Malang.
- Ardana I Komang, Mujiati Ni Wayan, Utama Mudiarta I Wayan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. PT Asdi Maha Satya. Jakarta.
- Cai, Guilong. dan Zheng, Guojian, 2016. Executive Compensation in business groups: evidence from china: sebuah analisis ekonometrika, *Jurnal Akuntansi*. (9): 25-39.
- Darmadji Hamid Burhanuddin. 2012. *Remuneration: Efek Bius Remunerasi*. Edisi I. Imajiner Publishing. Surabaya.
- Efendi Achmad, dan Pramoedyo Henny. 2017. *Biostatistika Dengan R dan MS Excel*. Edisi I. UB Press. Malang.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi I. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan S. P. Malayu H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi XIX*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kusmaningtyas Amiartuti. 2014. *Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Komunikasi, Disiplin, dan Komitmen. Edisi I*. Sinar Akademika. Malang.
- Lampiran Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. 2007. *Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia*. Jakarta.
- Musafir, 2013. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan: sebuah analisis ekonometrika, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. (2): 2.
- Narimawati Umi. 2008. *Teknik-Teknik Analisis Multivariat untuk Riset Ekonomi*. Edisi I. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Nuryaman. dan Christina Veronica. 2015. *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis. Edisi I*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- (PPNI, AIPNI, AIPDiKI).2012. *Standar Kompetensi Perawat Indonesia*. Jakarta. Draft diunduh dari [www.hpeq.dikti.go.id](http://www.hpeq.dikti.go.id)
- (PPNI, AIPNI, AIPDiKI).2013. *Standar Kompetensi Perawat Indonesia. Edisi IV*. Jakarta. Draft diunduh dari [www.hpeq.dikti.go.id](http://www.hpeq.dikti.go.id)
- Riniwati Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan pengembangan SDM. Edisi I*. UB Medika. Malang.
- Rumondang Haiyani, Ganiem Mona Leila, Hanartani Maria Myra, Abyoto Wardana Kun, Yasar Iftida, Junaedah Siti. 2016. *Keterampilan Bernegosiasi Dalam Hubungan Industrial. Edisi I*. Direktorat Jenderal. Jakarta.
- Sanagdji Mamang Etta, Sopiha. 2010. *Metodologi Penelitian-Pendekatan Praktis dalam Penelitian. Edisi I*. ANDI. Yogyakarta.
- Santoso,S. 2003. *Buku Statistik Multivariat*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Santoso,S. 2010. *Buku Statistik Multivariat*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Santoso,S. 2010. *Buku Statistik Parametrik*. Cetakan keempat. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sedarmayanti . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Edisi IX*. Refika Aditama. Bandung.

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Sugiyono. 2003. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan ke-5. CV. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi XVI. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Edisi III. Alfabeta. Bandung.

Sutoto. 2017. *Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit*. Jakarta.

