

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh keadilan prosedural, *supervisory support*, dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rekam Medis Non ASN Di RSUD Dr. Soedirman Kebumen dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rekam Medis Non ASN Di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa *supervisory support* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rekam Medis Non ASN Di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rekam Medis Non ASN Di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
4. Berdasarkan hasil Uji Simultan terbukti bahwa keadilan prosedural, *supervisory support*, dan remunerasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini diusahakan semaksimal mungkin dapat memperoleh hasil terbaik, namun pada kenyataannya penulis menyadari jika dalam penelitian yang berkaitan dengan pengaruh keadilan prosedural, *supervisory*

support, dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rekam Medis Non ASN Di RSUD Dr. Soedirman Kebumen masih jauh dari kata sempurna, hal ini terjadi karena masih adanya kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk penelitian-penelitian selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Rekam Medis Non ASN Di RSUD Dr. Soedirman Kebumen
2. Penelitian ini hanya dibatasi pada variabel keadilan prosedural, *supervisory support*, dan remunerasi. Diharapkan pada penelitian selanjutnya agar dapat menambah jumlah variabel lain sehingga dapat mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi faktor kinerja pegawai.
3. Penelitian ini menggunakan metode kuisisioner angket melalui pengisian kuisisioner, sehingga jawaban responden bersifat objektif dan kemungkinan terdapat adanya data yang kurang benar, akibat responden mengisi kuisisioner secara sembarangan maupun pengisian yang kurang jujur.
4. Keterbatasan literature hasil penelitian sebelumnya yang masih kurang peneliti dapatkan, sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan, baik dari segi hasil penelitian, maupun hasil analisisnya.

5.3. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dikemukakan implikasi secara praktis dan teoritis, yaitu sebagai berikut:

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka penulis memiliki beberapa saran yang dapat diberikan sebagai masukan bagi pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini antara lain:

1. Berdasarkan hasil analisis bahwa pengaruh keadilan prosedural memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, RSUD Dr. Soedirman Kebumen dapat mengembangkan proses pengambilan keputusan yang adil bagi pegawainya. RSUD Dr. Soedirman Kebumen dapat mengembangkan kembali sistem pengawasan dan evaluasi yang objektif dan transparan.
2. Berdasarkan hasil analisis bahwa *supervisory support* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, RSUD Dr. Soedirman Kebumen dapat memberikan pelatihan kepada supervisor mengenai ketrampilan manajemen yang efektif, dan dapat mengembangkan keterampilan supervisor dalam memberikan umpan balik dan dukungan kepada pegawainya. RSUD Dr. Soedirman Kebumen dapat mengembangkan sistem penghargaan dan pengakuan yang adil.

3. Berdasarkan hasil analisis bahwa remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, RSUD Dr. Soedirman Kebumen dapat mengembangkan sistem gaji yang kompetitif, memberikan tunjangan dan bonus yang sesuai dengan kebutuhan pegawainya secara adil dan transparan. RSUD Dr. Soedirman Kebumen dapat mengkomunikasikan kebijakan remunerasi dengan jelas kepada pegawainya.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka penulis memiliki beberapa saran yang dapat diberikan sebagai masukan bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menjelaskan bahwa keadilan prosedural mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rakhmawati Hajiyanti, (2013) keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditunjukkan kepada karyawannya. Keadilan prosedural berkaitan dengan sejauh mana proses dalam pengambilan keputusan dipandang adil oleh pegawai.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai memperkuat teori Equity Theory (Adams, 1965) dan Organizational Justice Theory

(Greenberg, 1987). Teori-teori ini menekankan pentingnya persepsi keadilan dalam proses organisasi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Jika pegawai merasa bahwa prosedur organisasi adil, mereka akan lebih terlibat dan termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evando dan Zahron (2023) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Tiyanisa dan Nugroho (2023) menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Hasil penelitian menjelaskan bahwa *supervisory support* mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Agustina *et al.* (2019), dukungan atasan dapat diartikan menjadi segala dorongan dan keterlibatan atasan dalam memberikan motivasi, hadiah dan lain sebagainya yang dapat memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Hasil yang menunjukkan pengaruh positif dukungan atasan terhadap kinerja mendukung teori Social Exchange Theory (Blau, 1964) dan Leader-Member Exchange (LMX) Theory. Menekankan pentingnya hubungan interpersonal dan dukungan sosial dalam organisasi sebagai pendorong kinerja. Ketika pegawai merasa

didukung, mereka cenderung membalasnya dengan meningkatkan kualitas kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairinia dan Muzakki (2024) yang menyatakan bahwa *supervisor support* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sejalan juga dalam penelitian yang dilakukan Ramadhan (2020) yang menyatakan bahwa *supervisory support* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil penelitian menjelaskan bahwa remunerasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Sikula & Hasibuan (2013: 19) remunerasi adalah suatu hadiah, pembayaran, atau balas jasa untuk jasa yang diberikan. “Remunerasi memiliki makna seperti “sesuatu” yang diperoleh para pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah di berikannya kepada organisasi tempat bekerja (Teja, 2017).

Pengaruh positif remunerasi terhadap kinerja mendukung Teori Harapan (Vroom, 1964) dan Teori Penguatan (Skinner, 1953), yang menyatakan bahwa imbalan mempengaruhi motivasi dan perilaku kerja. Menguatkan bahwa kompensasi yang kompetitif dan adil dapat menjadi motivator utama bagi peningkatan kinerja pegawai, khususnya di sektor publik atau organisasi yang kompetitif. Memberikan wawasan bahwa bukan hanya jumlah, tapi

juga persepsi keadilan dan kecocokan remunerasi dengan kontribusi kerja sangat menentukan efektivitasnya.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nunik (2020) menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. sejalan juga dalam penelitian yang dilakukan Pomoeng & Rombeallo (2022) menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

