

BAB V

Penutup

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada RSUD Sukadana. Hal ini ditunjukkan pada analisis jalur ada pengaruh langsung yang signifikan antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada RSUD Sukadana. Hal ini ditunjukkan pada analisis jalur ada pengaruh langsung yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
3. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada RSUD Sukadana. Hal ini ditunjukkan pada analisis jalur ada pengaruh langsung yang signifikan antara variabel motivasi dengan kepuasan kerja.
4. Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada RSUD Sukadana. Hal ini ditunjukkan pada analisis jalur ada pengaruh langsung yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada RSUD Sukadana. Hal ini ditunjukkan pada analisis jalur ada pengaruh langsung yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
6. Motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan kerja pada RSUD Sukadana. Hal ini ditunjukkan pada analisis jalur ada pengaruh tidak langsung antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja .
7. Disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada RSUD Sukadana. Hal ini ditunjukkan pada analisis jalur ada pengaruh tidak langsung antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja .

B. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa saran berikut ini:

1. Pada RSUD Sukadana dapat mempertahankan atau meningkatkan kembali upaya perusahaan dalam penerapan motivasi yang harus dapat mendorong para pegawai secara tidak langsung agar tidak terjadi kesenjangan antar setiap individu maupun kelompok sehingga dapat mengoptimalkan kinerja mereka menjadi lebih efektif dan seefisien mungkin.
2. Pada RSUD Sukadana agar dapat mempertahankan atau meningkatkan kembali faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seperti segi pakaian, pengaturan jam kerja, serta ketepatan waktu. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kinerja yang nyaman otomatis disiplin kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja.
3. RSUD Sukadana harus selalu memberikan kepuasan kerja berupa promosi jabatan ataupun sekedar pujian kepada setiap pegawai agar mampu memacu dan berusaha dalam meningkatkan tingkat kinerja mereka.
4. RSUD Sukadana harus lebih memperhatikan lagi para pegawainya dengan memberikan pelatihan secara rutin dalam upaya meningkatkan keterampilan, kemampuan, serta tanggung jawab para pegawai baik secara individu maupun kelompok.
5. RSUD Sukadana harus terlebih dahulu memberikan motivasi dan menciptakan disiplin kerja yang baik dan kondusif terutama untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya hal ini pegawai akan lebih termotivasi untuk ikut serta dalam menciptakan disiplin kerja yang sesuai peraturan sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka.
6. Pelatihan dan pengembangan pegawai harus lebih sering di berikan agar mempermudah menyelesaikan pekerjaan yang di lakukan. Dengan kemampuan pegawai yang mumpuni akan lebih optimal hasil kerja dari para pegawai.
7. Penilaian pegawai secara berkala dan pengamatan bagi seluruh pegawai agar di lakukan secara seoptimal mungkin agar terlihat bakat dan potensi para pegawai apakah mampu menjalankan tugas yang di berikan atau harus di pindahkan ke bagian lain bahkan di promosikan jabatan sesuai dengan kemampuan yang di miliki.