

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh pada penelitian ini, maka kesimpulannya adalah:

1. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kinerja pegawai, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja di RSUD S.K. Lerik Kota Kupang berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata masing-masing di kisaran 69–72. Sementara itu, lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata 67,639 dan berada pada kategori cukup baik.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Sehingga, jika motivasi kerja PNS RSUD S.K. Lerik semakin baik maka komitmen organisasi juga akan semakin baik.
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Sehingga, jika disiplin kerja PNS RSUD S.K. Lerik semakin baik maka komitmen organisasi juga akan semakin baik.
4. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan pada komitmen organisasi. Sehingga, jika lingkungan kerja pada RSUD S.K. Lerik semakin baik, tidak turut meningkatkan komitmen organisasi.
5. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Sehingga, jika motivasi kerja PNS RSUD S.K. Lerik semakin baik maka kinerja PNS juga akan semakin baik.

6. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Sehingga, jika disiplin kerja PNS RSUD S.K. Lerik semakin baik maka kinerja PNS juga akan semakin baik.
7. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Sehingga, jika lingkungan kerja pada RSUD S.K. Lerik semakin baik maka kinerja PNS juga akan semakin baik.
8. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Sehingga, jika komitmen organisasi PNS RSUD S.K. Lerik semakin baik maka kinerja PNS juga akan semakin baik.
9. Komitmen organisasi mampu memediasi secara signifikan pengaruh motivasi kerja pada kinerja PNS RSUD S.K. Lerik, serta memediasi pengaruh disiplin kerja pada kinerja PNS RSUD S.K. Lerik. Sedangkan komitmen organisasi tidak signifikan pada memediasi pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja pada kinerja PNS RSUD S.K. Lerik.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut.

1. Bagi RSUD S.K Lerik Kota Kupang

a. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis, lingkungan kerja di RSUD S.K. Lerik berada pada kategori cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan agar dapat menunjang kinerja pegawai secara optimal. Oleh karena itu, disarankan agar pihak manajemen melakukan monitoring dan evaluasi

kebersihan lingkungan rumah sakit secara rutin, melengkapi fasilitas dan sarana kerja, serta melakukan penataan ulang ruang kerja melalui pembagian area atau pemasangan sekat guna meningkatkan kenyamanan dan privasi bagi petugas administrasi maupun tenaga medis.

b. Motivasi kerja

Untuk meningkatkan motivasi kerja hingga mencapai kategori sangat baik, disarankan agar pimpinan unit lebih aktif melakukan pemantauan, pembinaan, serta pelaporan kedisiplinan pegawai secara rutin, serta manajemen menyelenggarakan pembinaan dan pelatihan etika kerja ASN guna menumbuhkan kesadaran pada menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan berkualitas.

b. Disiplin Kerja

Untuk meningkatkan motivasi kerja ke capaian sangat baik, maka saran yang di usulkan yaitu Rumah Sakit S.K. Lerik perlu menegakkan disiplin waktu melalui absensi digital, sanksi tegas, dan pembinaan rutin untuk meningkatkan kepatuhan pegawai.

c. Komitmen Organisasi

Dalam meningkatkan komitmen organisasi ke kategori sangat baik, manajemen RSUD S.K. Lerik disarankan untuk secara berkala menyelenggarakan kegiatan pembinaan, pelatihan, serta pengembangan karakter kerja pegawai, disertai dengan pelaksanaan evaluasi kinerja yang objektif dan berkesinambungan guna memantau serta meningkatkan kinerja setiap pegawai.

2 Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup variabel dan metode yang digunakan. Oleh karena itu, untuk memperdalam dan memperluas kajian pada penelitian selanjutnya, disarankan agar.

- a) Menambahkan variabel-variabel yang relevan seperti pelatihan, kepuasan kerja, beban kerja, kepemimpinan, komunikasi dan lain-lain guna mengetahui pengaruhnya pada kinerja pegawai
- b) Membuat penelitian di daerah lain dengan kondisi geografis dan administrasi yang berbeda, guna memperoleh perbandingan kinerja pegawai.