

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Kolonel H.M. Syukur Jambi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan regresi, diperoleh sejumlah temuan penting yang memberikan gambaran menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Pertama, secara deskriptif, ketiga variabel bebas motivasi, disiplin, dan kompetensi berada dalam kategori tinggi hingga sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, pegawai di RSJD Kolonel H.M. Syukur Jambi memiliki semangat kerja yang baik, menjunjung tinggi kedisiplinan, serta memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif, sistem kerja yang tertata, serta nilai-nilai etika dan tanggung jawab yang ditanamkan tampak telah membentuk budaya organisasi yang kuat.

Penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa dorongan kerja dan potensi pegawai diarahkan secara strategis agar selaras dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

Sementara itu, disiplin kerja, meskipun memperoleh skor tertinggi secara deskriptif, ternyata tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dalam model statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin telah menjadi norma dasar yang tidak lagi membedakan antara pegawai berkinerja tinggi dan rendah, atau bahwa aspek disiplin hanya berperan sebagai fondasi minimal, bukan sebagai penggerak utama peningkatan kinerja.

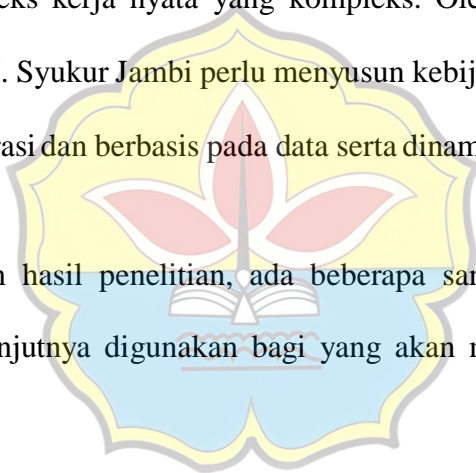
Kinerja pegawai itu sendiri secara keseluruhan berada dalam kategori sangat

tinggi, yang menunjukkan bahwa secara umum organisasi telah berhasil mencapai standar layanan yang diharapkan. Namun, untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja ini secara berkelanjutan, diperlukan upaya manajerial yang lebih fokus pada penyesuaian strategi pengembangan motivasi dan kompetensi, serta menciptakan mekanisme kerja yang lebih adaptif dan relevan dengan potensi serta kebutuhan individu pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh tingginya nilai variabel individu, tetapi oleh sinkronisasi antarvariabel, keseimbangan strategi pengelolaan sumber daya manusia, dan konteks kerja nyata yang kompleks. Oleh karena itu, manajemen RSJD Kolonel H.M. Syukur Jambi perlu menyusun kebijakan pengembangan SDM yang lebih terintegrasi dan berbasis pada data serta dinamika psikologis organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diberikan peneliti untuk selanjutnya digunakan bagi yang akan menggunakan topik atau



pendekatan yang sama, antara lain:

1. Peningkatan Motivasi Pegawai

Meskipun secara umum motivasi kerja pegawai berada pada tingkat yang cukup baik, namun manajemen rumah sakit disarankan untuk terus meningkatkan faktor-faktor pemicu motivasi, terutama dalam hal aktualisasi diri. Pihak rumah sakit dapat menyediakan program pengembangan karir, pelatihan lanjutan, atau penghargaan atas kinerja tertentu guna menumbuhkan semangat dan komitmen kerja yang lebih tinggi.

2. Penguatan Budaya Disiplin

Disiplin kerja pegawai menunjukkan hasil yang positif, namun tetap diperlukan upaya konsisten untuk mempertahankannya. RSJD sebaiknya melakukan pengawasan dan evaluasi rutin terhadap kedisiplinan pegawai, termasuk kedisiplinan waktu, kepatuhan terhadap SOP, serta penggunaan atribut kerja. Pendekatan reward and punishment dapat diterapkan secara bijak untuk menjaga konsistensi kedisiplinan.

3. Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan

Kompetensi pegawai yang tinggi merupakan modal penting dalam peningkatan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, pihak rumah sakit disarankan untuk terus melakukan pelatihan yang relevan, terutama dalam penanganan pasien dengan gangguan jiwa, komunikasi empatik, serta pengambilan keputusan dalam situasi kritis. Program pelatihan harus dirancang sesuai kebutuhan aktual di lapangan agar hasilnya optimal.

4. Evaluasi Kinerja yang Lebih Objektif dan Terukur

Hasil deskriptif menunjukkan kinerja pegawai cukup tinggi, namun pihak rumah sakit disarankan untuk menetapkan sistem penilaian kinerja yang lebih objektif, terukur, dan terstandar. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala akan membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta menjadi dasar dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia.

5. Perbaikan Instrumen Penelitian dan Sistem Informasi Kepegawaian
Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang rendah, disarankan bagi peneliti selanjutnya maupun pihak internal rumah sakit untuk menggunakan instrumen pengukuran yang telah divalidasi secara komprehensif. Selain itu, sistem informasi kepegawaian yang digital dan terintegrasi akan sangat membantu dalam pemantauan dan evaluasi kinerja serta potensi pegawai.

6. Penelitian Lanjutan

Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menggunakan pendekatan metode campuran (*mix method*) atau memperluas sampel dan variabel, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian lanjutan juga dapat fokus pada analisis hubungan antar variabel secara simultan dan mendalam untuk mendapatkan gambaran yang lebih utuh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor pelayanan kesehatan jiwa.