

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai pengaruh *human relation* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PNS di Puskesmas Buluspesantren I, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Puskesmas Buluspesantren I.
2. *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Puskesmas Buluspesantren I.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PNS di Puskesmas Buluspesantren I.
4. *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PNS di Puskesmas Buluspesantren I.
5. *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PNS di Puskesmas Buluspesantren I.
6. Motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh *Human Relation* terhadap kinerja karyawan pada PNS di Puskesmas Buluspesantren I.
7. Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PNS di Puskesmas Buluspesantren I.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah diupayakan dengan semaksimal mungkin agar dapat memperoleh hasil yang baik namun nyatanya masih banyak kekurangan yang disebabkan beberapa keterbatasan, sebagai berikut:

1. Penelitian ini terbatas hanya pada variabel *Human Relation*, *Self-Efficacy*, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel- variabel lain, atau menambahkan variabel lainnya.
2. Keterbatasan jumlah responden dalam penelitian ini yaitu hanya sebanyak 30 responden yang merupakan karyawan PNS di Puskesmas Buluspesantren 1, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas.

5.3. Implikasi

Implikasi penelitian ini mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berhubungan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja karyawan di Puskesmas Buluspesantren 1, sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan teori *Human Relation*, *Self-Efficacy*, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang diberikan sebagai masukan untuk organisasi sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik hubungan kerja antar karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil kuesioner, indikator dengan nilai terendah terdapat pada aspek komunikasi dan interaksi kerja antar karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen Puskesmas Buluspesantren 1 diharapkan dapat meningkatkan kualitas hubungan kerja dengan memperkuat komunikasi, koordinasi, serta kerja sama tim, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan optimal.

2. Berdasarkan hasil penelitian, *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil kuesioner, indikator dengan nilai terendah terdapat pada aspek keyakinan diri dalam menghadapi tugas atau tantangan kerja. Oleh karena itu, pihak manajemen diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan melalui pelatihan, pembinaan, serta pemberian kepercayaan dalam pelaksanaan tugas, sehingga karyawan lebih percaya diri dan mampu bekerja secara optimal.
3. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, motivasi kerja belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan pada Puskesmas Buluspesantren 1. Dari hasil kuesioner, indikator dengan nilai terendah terdapat pada aspek penghargaan terhadap karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen diharapkan dapat meningkatkan pemberian penghargaan atau apresiasi terhadap karyawan, baik dalam

bentuk pengakuan, perhatian, maupun bentuk penghargaan lainnya, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan secara umum sudah baik, namun masih terdapat indikator dengan nilai relatif lebih rendah pada aspek konsistensi dan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, pihak manajemen diharapkan dapat meningkatkan evaluasi dan pengawasan kinerja secara berkala serta menetapkan target kerja yang jelas, sehingga kinerja karyawan dapat lebih optimal.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan tentang *human relation*, *self-efficacy*, dan motivasi kerja, maka hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di Puskesmas Buluspesantren 1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang baik, komunikasi yang efektif, serta kerja sama yang harmonis antar karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *human relation* memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayah & Subkhan (2025) yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PNS di Puskesmas Buluspesantren 1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat keyakinan diri yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menguatkan teori bahwa kepercayaan diri merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan individu dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Utami (2025) serta Nurdin et al. (2024) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di Puskesmas Buluspesantren 1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung dalam konteks penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak semua variabel yang secara teoritis berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan selalu menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam setiap kondisi organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoritis berupa adanya perbedaan temuan dengan teori atau penelitian sebelumnya, sehingga dapat menjadi bahan pengembangan penelitian selanjutnya.