

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis ke 1 diterima, artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen. Artinya peran motivasi kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen dengan dibuktikannya hasil, bahwa motivasi kerja yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen, begitu juga sebaliknya motivasi kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja.
2. Pengujian hipotesis ke 2 diterima, artinya fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen. Artinya peran fasilitas kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen, dengan dibuktikannya hasil, bahwa fasilitas kerja yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen, begitu juga sebaliknya fasilitas kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja.

3. Pengujian hipotesis ke 3 diterima, artinya eefikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen. Artinya peran efikasi diri dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen dengan dibuktikannya hasil, bahwa efikasi diri yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen begitu juga sebaliknya efikasi diri yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja.
4. Pengujian hipotesis ke 4 diterima, artinya motivasi kerja, fasilitas kerja, dan efikasi diri mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen.

5.2. Keterbatasan

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan metode survey melalui kuesioner, tanpa melakukan wawancara dan terlibat langsung dalam aktivitas instansi, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrument secara tertulis
2. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel motivasi kerja, fasilitas kerja kerja, efikasi diri dan kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen.
3. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, insentif, dan lain-lain
4. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

5.3. Implikasi

Saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi Puskesmas Pejagoan Kebumen yaitu sebagai berikut:

1. Bagi manajemen Puskesmas Pejagoan Kebumen harus memperhatikan faktor motivasi kerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen. Karena faktor motivasi kerja pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen. Pimpinan Puskesmas Pejagoan harus mampu untuk memotivasi bawahannya dengan cara membri arahan bahwa peegawai harus mampu bekerja dengan agresif dalam menyelesaikan tugas, bekerja dengan penuh kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan, selalu mempunyai inisiatif kerja yang tinggi untuk mendorong prestasi kerja, mutu pekerjaan dari hari ke hari terus meningkat, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai kemampuan, bekerja dengan penuh loyalitas. Upaya yang dilakukan manajemen Puskesmas Pejagoan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya seharusnya menerapkan sistem penambahan bonus bagi pegawainya yang mampu

berprestasi dalam bekerja, pemberian reward yang diadakan oleh pimpinan, dan suprot dari atasan dalam hal memotivasi pegawainya.

2. Bagi manajemen Puskesmas Pejagoan Kebumen harus memperhatikan faktor fasilitas kerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen. Karena faktor fasilitas kerja pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen. Pihak manajemen diharap untuk memperhatikan faktor fasilitas kerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen. Pihak manajemen Puskesmas Pejagoan Kebumen harus mampu menyediakan fasilitas kerja yang layak untuk digunakan pegawainya. Fasilitas kerja yang harus diperhatikan pihak manajemen Puskesmas Pejagoan Kebumen yaitu fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan seperti peralatan Kesehatan yang layak, ruangan Tindakan yang nyaman untuk bekerja, peralatan yang lengkap.
3. Bagi manajemen Puskesmas Pejagoan Kebumen harus memperhatikan faktor efikasi diri yang dimiliki pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen. Karena faktor efikasi diri pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen. Dengan adanya efikasi diri yang baik dari pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen. Pegawai Puskesmas harus yakin

memiliki efikasi diri dalam menyelesaikan pekerjaannya, yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi atau kondisi.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu:

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Robbins (2013: 213), berpendapat bahwa motivasi sebagai proses menentukan intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Berdasarkan analisis untuk variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pada pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen, sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu Asri Wulandari (2020), hasil penelitian menunjukkan hubungan positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas.

b. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja

Menurut Ovidiu, (2018) Fasilitas kerja adalah suatu perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan suatu tuntutan

pekerjaan. Fasilitas kerja mendukung penyelesaian pekerjaan karyawan dan mempermudah kinerjanya.

Berdasarkan analisis untuk variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pada pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen, sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firman Fadilah (2019), hasil penelitian menunjukkan hubungan positif variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas..

c. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

Efikasi diri Menurut Irwansyah (2013:116), mengartikan efikasi diri sebagai pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu.

Berdasarkan analisis untuk variabel efikasi diri mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pada pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen, sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reno Mahendra Putra (2021), hasil penelitian menunjukkan hubungan positif variabel efikasi diri terhadap kinerja pegawai Puskesmas.

d. Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,545 artinya 54,5% kinerja di pengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2), dan efikasi diri (X_3), sedangkan sisanya

45,5% (100%-54,5%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini

