

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis tentang pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai ASN Puskesmas Pejagoan Kebumen. Ketiga variabel independen tersebut tidak hanya berpengaruh secara parsial, tetapi juga secara silmutan mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai secara signifikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. H1 diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Pejagoan Kebumen. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Pegawai yang memiliki dorongan kuat untuk bekerja akan lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berusaha mencapai hasil terbaik dalam melaksanakan tugasnya.
2. H2 diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Pejagoan Kebumen. Artinya, semakin tinggi kompetensi pegawai yang mencakup pengetahuan, keahlian, dan sikap, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang kompeten mampu bekerja lebih efektif, meminimalkan kesalahan, dan memberikan pelayanan yang sesuai standar organisasi.
3. H3 diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Pejagoan

Kebumen. Artinya, suasana kerja yang kondusif, hubungan antarpegawai yang harmonis, komunikasi yang baik, dan dukungan dari atasan dapat meningkatkan semangat kerja dan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja pegawai.

4. H4 diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Pejagoan Kebumen. Artinya, ketiga faktor tersebut secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan motivasi yang tinggi, kompetensi yang baik, dan lingkungan kerja yang mendukung, kinerja pegawai dapat dioptimalkan sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi lebih maksimal.

## **5.2 Keterbatasan**

Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang perlu diperhatikan oleh peneliti selanjutnya:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai ASN di Puskesmas Pejagoan Kebumen, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan secara luas untuk seluruh Puskesmas di Kabupaten Kebumen maupun instansi pelayanan kesehatan lainnya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan metode survey melalui kushioner, tanpa terlibat langsung dalam aktivitas instansi, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrument secara tertulis.

3. Penelitian hanya memfokuskan pada tiga variabel independen, yaitu motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik. Padahal, faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem penghargaan juga dapat memengaruhi kinerja pegawai namun tidak diteliti lebih lanjut.

### **5.3 Implikasi**

#### **5.3.1 Implikasi Praktis**

Implikasi praktis yang diperoleh dari hasil penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik motivasi pegawai maka semakin optimal kinerjanya. Dari hasil kuesioner terendah adalah pemberian pengakuan kinerja pegawai dalam upaya meningkatkan motivasi. Hal ini berdampak pada semangat kerja pegawai cenderung menurun, keterlambatan dan absensi pegawai meningkat. Oleh karena itu manajemen Puskesmas Pejagoan Kebumen diharapkan dapat memberikan sistem bonus truwulan berdasarkan penilaian KPI, dan memberikan piagam penghargaan bulanan untuk pegawai berprestasi agar lebih termotivasi dalam bekerja dan menunjukkan kinerja terbaik.
2. Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kompetensi pegawai maka akan semakin baik dan meningkatkan

kinerja pegawai dalam menjalankan tugas. Dari hasil kueshioner terendah peningkatan kemampuan teknis dinilai sebagai aspek yang perlu ditingkatkan. Hal ini berdampak pada proses pelayanan pasien lebih lama. Oleh karena itu, pimpinan Puskesmas Pejagoan Kebumen diharapkan dapat mengadakan pelatihan teknis bulanan, workshop, atau memberikan bimbingan teknis oleh pegawai senior secara terjadwal, dengan evaluasi melalui praktik langsung di lapangan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme ASN.

3. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil kuesioner terendah komunikasi antar pegawai kurang optimal. Hal ini berdampak pada kesalahan rujukan pasien. Oleh karena itu, Puskesmas Pejagoan Kebumen diharapkan dapat membuat forum diskusi bulanan antar pegawai, meningkatkan keakraban tim, dan budaya kerja yang inklusif menjadi aspek penting dalam meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai.

### **5.3.2 Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis yang diperoleh dari hasil penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja memiliki pengaruh signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai

Puskesmas Pejagoan Kebumen. Pegawai yang memiliki dorongan intrinsik (tanggung jawab, pencapaian) dan ekstrinsik (pengakuan, peluang kerja) terlihat dari antusiasme pegawai dalam menyelesaikan tugas dan inisiatif untuk meningkatkan kualitas kerja. Temuan ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow dalam siagian (2008), yang menjelaskan bahwa kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan merupakan pendorong penting dalam meningkatkan kinerja individu.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kompetensi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi mampu meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen. Hal ini dapat terjadi karena kemampuan pegawai yang memiliki pengetahuan, ketrampilan teknis, dan sikap profesional menjadi fondasi layanan kesehatan efektif. Temuan ini mendukung teori model kompetensi Spencer & Spencer (1993) yang menyatakan kompetensi sebagai kombinasi motif, sifat, pengetahuan, dan ketrampilan. Hal ini sejalan dengan Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi sebagai penugasaan tugas dan sikap kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik mampu meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas pejagoan

Kebumen. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja non fisik yang kondusif menciptakan rasa aman dan kolaboratif, seperti hubungan interpersonal baik, kolaborasi tim, serta dukungan dari atasan, mampu menciptakan kenyamanan dan motivasi dalam bekerja. Temuan ini sesuai dengan *Social Exchange Theory* (Blau, 1964) yang menyatakan bahwa hubungan sosial yang saling mendukung menciptakan timbal balik positif dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan Sedamaryanti (2001) yang menekankan pentingnya aspek hubungan antar individu dalam lingkungan kerja.

