

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi, iklim kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Solok, maka ditemukan bahwa :

1. Motivasi berpengaruh langsung lebih seperempatnya terhadap kinerja pegawai dan berpengaruh tidak langsung hampir seperempatnya terhadap kinerja pegawai puskesmas. Peningkatan 1 unit nilai motivasi, akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja sebesar 2,3 kali.
2. Iklim kerja berpengaruh langsung hampir setengahnya terhadap kinerja pegawai dan berpengaruh tidak langsung lebih seperempatnya terhadap kinerja pegawai puskesmas. Peningkatan 1 unit nilai iklim kerja, akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja sebesar 3,4 kali.
3. Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung lebih setengahnya terhadap kinerja pegawai puskesmas. Peningkatan 1 unit nilai kepemimpinan, akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja sebesar 6,4 kali.
4. Kepuasan kerja mengintervening pengaruh motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas secara parsial.
5. Kepuasan kerja mengintervening pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai puskesmas secara penuh (full).

6. Masa kerja tidak memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas.

6.2 Implikasi Penelitian

A. Bagi Puskesmas di Kabupaten Solok

1. Adanya respon pimpinan puskesmas dalam mengakomodir kebutuhan motivasi eksternal pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai puskesmas, seperti diadakannya pemilihan pegawai berprestasi tingkat puskesmas.
2. Puskesmas konsisten dalam memberikan penghargaan pada pegawai yang memiliki prestasi kerja dan sanksi bagi pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan ketetapan yang berlaku. Sistem ini sebagai suatu penghargaan dalam menciptakan iklim kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja pegawai puskesmas.
3. Pimpinan puskesmas mengikuti pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menerapkan kepemimpinan yang efektif. Pelatihan yang diikuti meliputi, keterampilan komunikasi yang efektif dalam memotivasi bawahan, keterampilan menciptakan iklim kerja yang nyaman, meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Pimpinan puskesmas melakukan survei kepuasan kerja pegawai. Hasil survei dapat memberikan gambaran kepuasan kerja pegawai, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai menunjukkan semakin meningkatnya

motivasi, iklim kerja dan kepemimpinan yang dirasakan di puskesmas dalam mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

B. Bagi Dinas Kesehatan di Kabupaten Solok

1. Melakukan evaluasi kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Solok karena rata-rata pegawai puskesmas hanya menyelesaikan 62% dari tugas yang diberikan.
2. Memberikan umpan balik yang konsisten terhadap evaluasi kinerja yang dilakukan pada puskesmas seperti pemberian penghargaan atau sanksi bagi pegawai atau puskesmas yang dinilai.
3. Mengadakan pelatihan, *workshop* atau seminar untuk menambah keterampilan dan kemampuan pimpinan puskesmas dalam menerapkan kepemimpinan yang efektif serta pelatihan bagi pegawai puskesmas untuk meningkatkan keterampilan mengatur pekerjaan menjadi lebih baik.

C. Bagi peneliti selanjutnya

1. Meneliti faktor atau variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas seperti faktor sistem pekerjaan dan fasilitas kerja.
2. Melengkapi penelitian selanjutnya dengan menggunakan pendekatan kualitatif.