

BAB 6 : KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai “Faktor Yang Berhubungan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Manajemen Di RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2024, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Responden yang tidak disiplin sebesar 28%, responden yang memiliki tujuan dan kemampuan tidak baik sebesar 24,2%, responden yang mendapat keteladanan pimpinan tidak baik sebesar 32,7%, responden yang mendapat balas jasa tidak baik sebesar 50,0%, responden yang mendapat pengawasan tidak baik sebesar 50,0%, responden yang mendapat sanksi hukuman tidak baik sebesar 58,6%, responden yang memiliki hubungan kemanusiaan tidak baik sebesar 53,4%.
- 2) Terdapat hubungan antara variabel tujuan dan kemampuan dengan disiplin kerja pada pegawai manajemen di RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2024. ($\rho < 0.001$)
- 3) Terdapat hubungan antara variabel keteladanan pimpinan dengan disiplin kerja pada pegawai manajemen di RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2024. ($\rho < 0.001$)
- 4) Terdapat hubungan antara variabel balas jasa/imbalan dengan disiplin kerja pada pegawai manajemen di RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2024. ($\rho = 0.001$)

- 5) Terdapat hubungan antara variabel pengawasan dengan disiplin kerja pada pegawai manajemen di RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2024. ($\rho = 0.001$)
- 6) Terdapat hubungan antara variabel sanksi hukuman dengan disiplin kerja pada pegawai manajemen di RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2024. ($\rho < 0.001$)
- 7) Terdapat hubungan antara variabel hubungan kemanusiaan dengan disiplin kerja pada pegawai manajemen di RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2024. ($\rho < 0.001$)

6.2 Saran

1) Bagi Rumah Sakit

Diharapkan kepada pihak rumah sakit dapat melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai manajemen yaitu :

- a. Memberikan sanksi secara tegas kepada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa izin sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai manajemen RSUD dr. Rasidin Padang.
- b. Pimpinan rumah sakit harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi mereka kepada staffnya.
- c. Memberikan kompensasi berupa *insentif* atau kompensasi *non-finansial* seperti sertifikat penghargaan, dan apresiasi oleh pimpinan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai.
- d. Melakukan pengecekan harian pada pegawainya, serta memberikan kesempatan pegawai untuk memberikan umpan balik kendala yang dihadapi oleh pegawai.

- e. Memberikan sanksi secara adil dan konsisten kepada semua pegawai tanpa memandang jabatan atau hubungan pribadi dan diterapkan secara bertahap dimulai dari peringatan lisan, peringatan tertulis, hingga pemecatan jika pelanggaran terus berlanjut atau sangat serius.
- f. Membangun lingkungan kerja yang mendukung di mana pegawai merasa dihargai, aman, dan nyaman, serta mengadakan kegiatan team building dan acara sosial untuk memperkuat hubungan antar pegawai yang positif dan dapat meningkatkan kerja sama dan disiplin dalam tim.

2) Bagi Peneliti

Dapat dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menemukan faktor apa yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja pegawai serta meneliti seberapa kuat hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen.

