

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh *self-efficacy*, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self-efficacy* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.
2. Kompetensi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.
3. Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.
4. *Self-efficacy*, kompetensi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Kompetensi merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menolak Hipotesa 5 (H5) yang menyatakan *self-efficacy* merupakan variabel dominan terhadap kinerja pegawai.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang bisa diterapkan oleh manajemen RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya:

1. Manajemen RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya perlu meningkatkan *self-efficacy* pegawai dengan memberikan program pengembangan diri seperti

pelatihan manajemen stres, motivasi kerja, serta memberikan umpan balik positif atas kinerja mereka. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan kesempatan untuk berinisiatif, dan mengakui pencapaian pegawai dapat meningkatkan rasa percaya diri dalam melaksanakan

2. Peningkatan kompetensi harus menjadi prioritas utama melalui penyelenggaraan pelatihan teknis yang relevan dengan bidang kerja, workshop, dan sertifikasi profesional. Rumah sakit juga dapat mengimplementasikan program pengembangan karier yang jelas dan memberikan akses terhadap pembelajaran berkelanjutan agar pegawai selalu update terhadap perkembangan teknologi dan prosedur medis terbaru.
3. Manajemen perlu memperkuat budaya organisasi yang positif dengan menanamkan nilai-nilai kerja yang baik seperti integritas, disiplin, kerja sama tim, dan orientasi pada pelayanan pasien. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi visi dan misi yang jelas, teladan dari pimpinan, serta penguatan budaya apresiasi dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.
4. Upaya peningkatan kinerja pegawai harus dilakukan secara holistik dengan memadukan peningkatan *self-efficacy*, pengembangan kompetensi, dan penguatan budaya organisasi. Rumah sakit dapat membuat program terpadu yang mencakup pelatihan kompetensi, coaching dan mentoring untuk membangun kepercayaan diri, serta aktivitas internal yang menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi.
5. Karena kompetensi terbukti menjadi faktor dominan, rumah sakit perlu menyiapkan rencana pengembangan kompetensi jangka panjang, termasuk program pendidikan berkelanjutan, rotasi kerja untuk memperluas pengalaman,

dan evaluasi keterampilan secara berkala. Selain itu, untuk mendukung pencapaian kinerja optimal, penguatan *self-efficacy* dan budaya organisasi harus tetap dilakukan agar tercipta keseimbangan antara keahlian, keyakinan diri, dan iklim kerja yang kondusif.

