

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat dirumuskan beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
Dirumah Sakit Siti Hajar Sidoarjo
2. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
Dirumah Sakit Siti Hajar Sidoarjo
3. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja
Pegawai Dirumah Sakit Siti Hajar Sidoarjo
4. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya
Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
Dirumah Sakit Siti Hajar Sidoarjo
5. Budaya Organisasi Berpengaruh Dominan Terhadap
Kinerja Pegawai Dirumah Sakit Siti Hajar Sidoarjo

6.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang di peroleh dari penelitian ini, penelitian mengajukan beberapa rekomendasi sebagai berikut :

1. **Peningkatan Motivasi Kerja**

Pihak manajemen Rumah Sakit Siti Hajar Sidoarjo disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan (reward), insentif, serta peluang pengembangan karier. Selain itu, dukungan dari atasan dan

lingkungan kerja yang positif juga perlu diperkuat agar pegawai merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik.

2. **Peningkatan Disiplin Kerja**

Manajemen perlu mempertegas penerapan aturan dan standar operasional kerja, serta memberikan sanksi yang tegas dan adil bagi pelanggaran disiplin. Di sisi lain, perlu juga dilakukan pembinaan secara berkala agar pegawai memahami pentingnya kedisiplinan dalam meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit.

3. **Penguatan Budaya Organisasi**

Rumah sakit disarankan untuk terus menanamkan nilai-nilai budaya organisasi seperti profesionalisme, integritas, kerja sama tim, dan pelayanan prima. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, sosialisasi nilai-nilai organisasi, serta keteladanan dari pimpinan dalam menerapkan budaya kerja yang positif.

4. **Pengelolaan Terpadu Motivasi, Disiplin, dan Budaya Organisasi**

Karena ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, maka manajemen perlu mengelolanya secara terpadu. Program peningkatan kinerja pegawai sebaiknya dirancang dengan mengintegrasikan aspek motivasi, disiplin, dan budaya organisasi agar hasil yang dicapai lebih optimal dan berkelanjutan.

5. **Prioritas pada Pengembangan Budaya Organisasi**

Mengingat budaya organisasi memiliki pengaruh dominan, maka manajemen perlu menjadikannya sebagai fokus utama dalam strategi peningkatan kinerja pegawai. Upaya seperti membangun budaya kerja yang kuat, konsisten, dan sesuai dengan visi misi rumah sakit harus

menjadi prioritas utama agar kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan.

