

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Terdapat Pengaruh positif tidak signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Pusesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan dengan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5,794 > 1,711$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan 0,000 yang berada dibawah tingkat signifikan 0,05.
2. Tidak terdapat Pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pusesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan dengan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($1,044 < 1,711$) dan signifikan $> 0,05$ ($0,307 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan nilai signifikan 0,307 yang berada diatas tingkat signifikan 0,05.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pusesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan dengan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,312 > 1,684$) dan signifikan $> 0,05$ ($0,413 > 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikan 0,413 yang berada diatas tingkat signifikan 0,05.
4. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara Pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sungai Tutung. Hal ini dapat dibuktikan dari $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($16,495 > 3,01$) dan signifikannya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima
5. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 56,5%. Sedangkan

sisanya sebesar 43,5% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah penulis kemukakan, maka saran atau masukan yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai disarankan menerapkan PP yang telah diatur pemerintah agar tidak menimbulkan penurunan disiplin kerja, motivasi kerja bagi pegawai yang dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai.
2. Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci diharapkan lebih memperhatikan pelatihan agar terciptanya kinerja yang kondusif dalam kinerja melayani pasien, motivasi kerja bagi pegawai agar terciptanya kinerja pegawai berdasarkan PP yang ada, serta meningkatkan kedisiplinan kerja bagi pegawai agar tidak hanya memenuhi standar kinerja pegawai yang ada namun juga mencerminkan kedisiplinan waktu dan peraturan yang ada bukan semata-mata melihat kepentingan Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci untuk terlihat baik masyarakat.
3. Disarankan untuk menggunakan variabel lain selain pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu untuk memperluas cakupan, penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti pada Puskesmas yang bergerak selain Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci dan menggunakan urutan waktu yang berbeda.