

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dibuktikan dengan t hitung $< t$ tabel ($5,638 > 2,018$) serta dengan nilai signifikansi *Human Capital* ($0,000 < 0,05$), artinya nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Human Capital* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh, besarnya pengaruh *Human Capital* (X_1) terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh yaitu sebesar 53,81%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di buktikan dengan t hitung $< t$ tabel ($2,563 > 2,018$) serta dengan nilai signifikansi Kepuasan kerja = ($0,002 < 0,05$), artinya nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh, besarnya pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh yaitu sebesar 27,14%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain .
3. Terdapat pengaruh *Human Capital* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh dengan signifikansi $\leq 0,05$

($0.000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *Human Capital* dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh artinya *Human Capital* dan kepuasan kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh. Koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,841 atau 84,1%. Dengan kata lain, besarnya pengaruh *Human Capital* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 70,72%, sedangkan sisanya 15,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Semakin besar angka *Adjusted R Square*, maka akan semakin kuat pengaruh dari kedua variabel dalam model regresi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat di sarankan sebagai berikut :

1. Dilihat dari total capaian responden tertinggi pada variabel *human capital* diperoleh persentase 89,78% dengan kategori baik dan total capain terendah yaitu di peroleh persentase 64,00% dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa interpretasi data capaian responden *human capital* sudah baik digunakan. Saran dari peneliti yaitu Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menyediakan program pendidikan dan pelatihan yang relevan. Hal ini akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam bidang kesehatan, sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik.
2. Dilihat dari total capaian responden tertinggi pada variabel kepuasan kerja diperoleh persentase 89,78% dengan kategori baik dan total capain terendah

yaitu di peroleh persentase 64,00% dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa interpretasi data capaian responden kepuasan kerja sudah baik digunakan. Saran dari peneliti yaitu Dinas Kesehatan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi pegawai. Hal ini dapat meliputi fasilitas yang memadai, dukungan dari atasan, dan kebijakan yang adil.

3. Dilihat dari total capaian responden tertinggi pada variabel kinerja pegawai diperoleh persentase 87,56% dengan kategori baik dan total capaian terendah yaitu di peroleh persentase 74,22 % dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa interpretasi data capaian responden kinerja pegawai sudah baik digunakan. Saran dari peneliti yaitu Dinas Kesehatan dapat melakukan evaluasi kinerja secara teratur untuk menilai pencapaian target dan memberikan umpan balik kepada pegawai.
4. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian diharapkan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang relevan. Penelitian sebelumnya hanya menggunakan tiga variabel, yaitu *human capital* dan kepuasan kerja. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih komprehensif, peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.