

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah dilakukan penelitian yang menguji keempat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Variabel motivasi ekstrinsik sosial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.
2. Variabel motivasi ekstrinsik material tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.
3. Variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai.
4. Variabel integritas berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai.

#### **B. Saran**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai, diantaranya penulis sarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Dilihat dari segi motivasi ekstrinsik, sebaiknya para pegawai diberikan perhatian dalam material salah satunya kesempatan mengembangkan karir yang dirasakan masih terbatas. Dan juga terkait motivasi ekstrinsik sosial, yang perlu mendapatkan perhatian adalah dengan menciptakan lingkungan kerja terutama hubungan atau interaksi yang harmonis antar pegawai seperti koordinasi antar bidang dan sub bidang melalui pertemuan rutin para atasan dan staf yang sifatnya informal. Selain itu, mengadakan kegiatan sosial atau kekeluargaan lainnya diluar tugas kedinasan agar tercipta suasana kerja yang nyaman.
2. Kompetensi pegawai perlu ditingkatkan terutama dalam hal peningkatan keahlian teknis atau manajerial dengan memberikan kesempatan kepada Rumah Sakit untuk mengikuti pendidikan formal dan informal, terutama pendidikan dan pelatihan teknis yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi

pegawai bersangkutan dan dilakukan secara berkesinambungan sehingga diklat yang diikuti dapat menunjang upaya peningkatan kinerja pegawai. Pegawai juga diharapkan mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan atau sertifikasi yang sesuai dengan profesinya untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi.

3. Integritas merupakan hal yang terkait dengan perasaan batin, kualitas diri manusia untuk kebaikan seperti kejujuran dan konsistensi karakter. Integritas personal sangat terkait dengan karakter-karakter baik yang melekat pada individu seperti kejujuran, keikhlasan, tidak menyalahgunakan wewenang dan keberanian menanggung resiko jabatan. Untuk meningkatkan integritas pegawai, upaya yang perlu dilakukan diantaranya melalui peningkatan *soft skill* dalam diri pegawai. *Soft skill* penting karena mampu menumbuhkan rasa percaya diri pegawai dalam bekerja profesional sehingga akan mampu meningkatkan kinerja organisasi.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian ini adalah pada penilaian kinerja pegawai, hal ini dikarenakan kinerja pegawai dinilai sendiri oleh pegawai itu sendiri atau *self report* sehingga dimungkinkan adanya bias. Dan tentunya apabila penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh atasan, akan ada hasil yang bervariasi/berbeda-beda dalam penilaian kinerjanya.