

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *self efficacy* dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai RS PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai RS PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga akan mengalami peningkatan apabila pegawai diberikan pelatihan yang merata dan sesuai dengan kebutuhan. Pelatihan memiliki peran penting karena berpengaruh untuk perubahan dan peningkatan keterampilan setiap pegawai untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja.
3. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri pegawai yang ada di RS PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Jika kepercayaan diri pegawai tinggi maka akan membuat rasa kepuasan terhadap kinerja dalam diri pegawai tinggi pula.
4. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan kerja akan membuat pegawai RS PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga memperoleh tambahan ilmu

yang nantinya dapat diterapkan pada saat bekerja, sehingga pada saat bekerja akan muncul rasa puas dalam diri pegawai.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai RS PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga maka semakin tinggi pula hasil kerja yang diberikan.
6. Kepuasan kerja secara positif dan signifikan mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai RS PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga dipengaruhi oleh *self efficacy* melalui hubungan tidak langsung dari variabel kepuasan kerja.
7. Kepuasan kerja secara positif dan signifikan mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai RS PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga dipengaruhi oleh pelatihan kerja melalui hubungan tidak langsung dari variabel kepuasan kerja.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, terdapat beberapa saran yang akan diberikan yaitu:

1. Bagi Perusahaan

a. *Self efficacy*

Kepercayaan diri penting untuk pegawai agar dapat mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, penting bagi RS PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga agar dapat mempertahankan kinerja pegawainya.

b. Pelatihan kerja

Diharapkan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga dapat memberikan pelatihan secara rutin dan merata sesuai dengan kebutuhan pegawai, karena pelatihan akan mempengaruhi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Dengan adanya pelatihan ini diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan menciptakan pegawai yang memiliki potensi dan kualitas yang tinggi.

c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi pegawai. Oleh karena itu diharapkan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga lebih memperhatikan aspek aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, baik dari segi kepemimpinan, pemberian kompensasi maupun fasilitas dalam lingkungan kerja.

d. Kinerja pegawai

Diharapkan RS PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga dapat meningkatkan otoritas dan tanggungjawab pegawai, serta pegawai dapat lebih meningkatkan hasil kerja. Dapat menentukan sikap efektifitas dan efisiensi dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening: studi kasus pada pegawai RS PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga. Namun, dalam penelitian ini populasi

hanya meliputi perawat dan pegawai non medis. Peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat memperluas populasi. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini, agar penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi.