

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, karakteristik individu, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan puskesmas. Berdasarkan data yang telah diperoleh, maka kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi, maka semakin baik kinerja karyawan, pekerjaan dilakukan dengan benar dan karyawan menikmati tugas tersebut.
2. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik karakteristik individu karyawan dalam berperilaku yang diberikan terhadap karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah karakteristik individu perilaku karyawan, maka dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja.
3. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan karyawan akan semakin semangat dalam melakukan pekerjaannya dan tentunya akan menguntungkan bagi puskesmas.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas. Hal ini disimpulkan semakin baik kedisiplinan karyawan dalam bekerja maka

kinerja karyawan akan meningkat dan karyawan tentunya lebih konsisten terhadap waktu dan menguntungkan pihak puskesmas.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran, yaitu sebagai berikut :

### **1. Bagi Puskesmas Tonjong dan Puskesmas Kutamendala.**

Berdasarkan hasil variabel kompetensi yang mempengaruhi kinerja karyawan Puskesmas, disarankan agar pihak manajemen lebih memperhatikan keterampilan pegawai dan sebaiknya menerapkan struktur pemeringkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan. Puskesmas juga diharapkan dapat memberikan pedoman pengembangan karyawan atau pelatihan khusus bagi karyawan yang kurang berkualitas, dengan harapan pedoman yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan kualifikasi terkait pekerjaan kepada karyawan. Sehingga karyawan dapat dengan mudah mencapai hasil kerja yang lebih baik sesuai dengan harapan perusahaan.

Dari hasil variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas, disarankan agar karyawan harus terus meningkatkan kualitas pekerjaannya dengan baik dengan lebih menyempurnakan keterampilannya melalui pelatihan-pelatihan serta mempertimbangkan karakteristik individu karyawan tersebut dengan membentuk karakter karyawan dalam menghadapi situasi kerja

Dari hasil variabel pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas, disarankan agar pengawasan di perusahaan dilakukan

dengan benar tetap optimal secara preventif dan berkelanjutan. Tujuan pengawasan adalah untuk menjaga ketertiban sehingga pekerjaan yang dilakukan berhasil dan meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan manajemen Puskesmas dapat meningkatkan pengawasan tetap optimal, karyawan dapat bekerja lebih banyak tergantung pada apa yang ingin dicapai perusahaan. Untuk memastikan tata kelola tetap terjaga pelaksanaan pekerjaan teratur dan lancar mengarah pada peningkatan berkelanjutan dalam kinerja karyawan.

Dari hasil disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas. Hal ini diharapkan disiplin kerja karyawan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dapat ditingkatkan sedemikian rupa sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya.**

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian mengenai pengaruh kompetensi, karakteristik individu, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti menyarankan agar menambah atau mengganti variabel lain, seperti *self efficacy*, fasilitas kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini kompetensi, karakteristik individu, pengawasan dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan 62% variasi kinerja karyawan dan 38% dipengaruhi oleh variabel lain.

### **3. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti terhadap proses penelitian. Dalam hal ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor agar peneliti selanjutnya dapat lebih diperhatikan untuk lebih meningkatkan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentunya memiliki kekurangan yang harus terus diperbaiki dalam penelitian di masa depan. Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, misalnya dalam proses pengumpulan data. Informasi yang diberikan oleh responden dalam kuesioner terkadang tidak mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya karena terkadang pemikiran, asumsi dan pemahaman yang berbeda pada masing-masing responden. Faktor lain, seperti kejujuran dalam memberikan pendapat responden dalam survei.