

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit Swasta di Surabaya Selatan. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi logistik ordinal, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar pegawai non medis di Rumah Sakit Swasta di Surabaya Selatan berada dalam kategori baik untuk disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja. Ini menunjukkan bahwa aspek-aspek ini umumnya dikelola dengan baik.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis,
3. Motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis,
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis,

#### **6.2 Saran**

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

## 1. Bagi Rumah Sakit

- a. Rumah Sakit dapat menetapkan dan menerapkan sanksi yang konsisten bagi pegawai yang melanggar peraturan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa semua pegawai mematuhi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Penerapan sanksi yang adil dan transparan dapat membantu meningkatkan kesadaran pegawai tentang pentingnya disiplin kerja. Selain itu, memberikan arahan yang jelas mengenai ekspektasi dan peraturan disiplin kerja, serta menyusun target yang realistis dan terukur, akan mendorong pegawai untuk menggunakan waktu kerjanya secara efektif dan efisien. Dengan cara ini, rumah sakit dapat memastikan bahwa setiap pegawai berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Berdasarkan tanggapan responden atas instrumen kuesioner yang telah disebarkan, perlu diketahui bahwa sebaiknya Rumah Sakit Swasta di Surabaya Selatan. Untuk meningkatkan motivasi, rumah sakit dapat menerapkan berbagai program penghargaan dan insentif yang dapat memotivasi pegawai untuk memberikan performa terbaik mereka. Ini bisa mencakup bonus, pengakuan publik, atau kesempatan untuk pengembangan karir. Selain itu, penting untuk memahami kebutuhan dan keinginan pegawai melalui survei atau wawancara untuk menyesuaikan strategi motivasi yang sesuai.
- c. Rumah Sakit perlu memastikan bahwa lingkungan kerja yang fisik dan sosial mendukung kesejahteraan pegawai. Ini termasuk penyediaan

fasilitas kerja yang memadai, menciptakan suasana kerja yang positif, dan membangun hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan manajemen. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka.

## 2. Bagi Penelitian lain

Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan penggunaan metode atau model penelitian yang berbeda untuk mengeksplorasi variabel yang sama atau variabel baru. Penelitian selanjutnya dilakukan pada jenis perusahaan atau rumah sakit yang berbeda. Untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian, penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel yang lebih besar. Sampel yang lebih besar dapat memberikan hasil yang lebih representatif dan memungkinkan analisis yang lebih mendalam mengenai pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Penelitian berikutnya dapat memasukkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja, keseimbangan kerja-hidup, atau dukungan sosial. Ini dapat membantu dalam memahami faktor-faktor tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara lebih komprehensif.