

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

1. Gambaran kinerja pegawai pada RSUD H. Hanafie sudah berada pada kategori sangat tinggi. Gambaran pendidikan dan pelatihan pada RSUD H. Hanafie juga sudah berada pada kategori sangat mendukung. Serta Gambaran kompetensi kerja pada RSUD H. Hanafie sudah berada pada kategori sangat berkompeten.
2. Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD H. Hanafie. artinya semakin mendukung pendidikan dan pelatihan yang dijalankan maka semakin baik juga output atau kinerja yang dihasilkan pegawai.
3. Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja pegawai pada RSUD H. Hanafie. Pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi keahlian dan kemampuan pegawai, Semakin baik pendidikan dan pelatihan maka semakin baik kemampuan dan keahlian pegawai.
4. Kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD H. Hanafie. Apabila pegawai telah berkompeten maka akan baik pula kerja yang dihasilkan, sebaliknya jika pegawai kurang berkompeten maka pegawai tersebut tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan kurang optimal.
5. Kompetensi kerja mampu memediasi peran pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja. Dengan adanya kompetensi kerja yang dimiliki pegawai terhadap instansi, membuat semua individu harus lebih telaten, inovatif serta bertanggung jawab agar mampu dalam memajukan instansi. Mampu meningkatkan kinerja para pegawai, artinya semakin baik pendidikan dan pelatihan yang diterapkan dengan kompetensi kerja yang baik dalam ruang lingkup kantor manajemen RSUD H. Hanafie Muara Bungo akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Artinya semua hipotesis penulis terbukti.

6.2. Saran

1. Pada variabel kinerja terdapat dimensi dengan skor terendah yaitu dimensi kuantitas pekerjaan, pernyataan terendah pada dimensi kuantitas pekerjaan yaitu pegawai selalu melakukan peningkatan dalam bekerja. Oleh karena itu upaya yang perlu dilakukan oleh instansi yaitu meningkatkan kinerja yang pegawai hasilkan, ini berguna agar pegawai dapat melakukan peningkatan dalam melakukan pekerjaan.
2. Pada variabel pendidikan dan pelatihan terdapat dimensi dengan skor terendah yaitu dimensi materi, pernyataan terendah pada pegawai menerapkan materi dalam pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu instansi perlu memberikan bagaimana penerapan materi yang baik dan benar untuk dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari
3. Pada variabel kompetensi kerja terdapat dimensi dengan skor terendah yaitu dimensi minat pada pernyataan pegawai selalu termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu upaya yang harus dilakukan oleh instansi yaitu memotivasi pegawai dalam bekerja, harus selalu memberikan motivasi-motivasi untuk para pegawai agar dapat menarik minat pegawai untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik yang mana hal ini bertujuan untuk meninjau para pegawai dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mencari dan membaca referensi lain lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta berkembang lebih lanjut ilmu pengetahuan yang baru, ini bertujuan untuk memperluas ruang lingkup penelitian mengenai peran pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kerja dan dampaknya kinerja.