

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai bagian tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua.
2. Ada pengaruh Motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua.
3. Ada pengaruh Kepemimpinan dan motivasi pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua.

5.2. Saran

5.2.1. Bagi Instansi Rumah Sakit Umum Bagian Devisi Tata Usaha Kepegawaian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik kepada pegawai bagian devisi tata usaha kepegawai rumah sakit umum daerah muardua maupun bagi peneliti selanjutnya. Saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

- a) Menyarankan kepada pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai startegi yang akan dilakukan
- b) Menyarankan kepada pemimpin serta harus selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja

2. Motivasi Pegawai

- a) Menyarankan kepada intansi dan pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target

yang telah ditetapkan.

- b) Menyarankan kepada instansi harus selalu memberikan kenaikan jenjang karir bagi pegawai yang memiliki kemampuan

3. Kinerja Pegawai

- a) Menyarankan kepada instansi dapat meningkatkan kualitas kerja dengan baik
- b) Menyarankan kepada instansi agar membantu dalam alat dan sarana dalam menunjang menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai
- c) Menyarankan kepada pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai tambahan waktu yang telah ditentukan

5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini menggunakan variabel pengaruh kepemimpinan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai bagian devisi tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua . untuk pengembangan mendatang masih memungkinkan untuk mengukur kinerja menambahkan variabel lain Jenjang karir dan komunikasi kerja.