

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis yang dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh manajemen waktu (MW) terhadap kinerja (KN) ditunjukkan dari hasil uji hipotesis bahwa manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang mengindikasikan bahwa peningkatan manajemen waktu akan berkontribusi pada peningkatan kinerja personel.
2. Pengaruh kepemimpinan (KEP) terhadap kinerja (KN) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang berarti kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja personel.
3. Pengaruh motivasi (MT) terhadap kinerja (KN) diketahui dari hasil analisis yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja yang berarti motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja personel.
4. Manajemen waktu (MW), kepemimpinan (KEP), dan motivasi (MT) secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya manajemen waktu, kepemimpinan, dan motivasi berkontribusi secara kolektif dalam meningkatkan kinerja.

5.2 Saran

5.2.1 Klinik Siddokkes Polresta Bandar Lampung

1. Penguatan Prosedur Internal

Temuan mengenai kelemahan manajemen waktu dan arahan kerja menunjukkan perlunya pembakuan prosedur operasional rutin, termasuk pembagian tugas dan target harian yang terintegrasi dengan sistem evaluasi mingguan.

2. Pengembangan Peran Kepemimpinan Klinis

Aspek rendah dalam komunikasi arahan dan hubungan kerja mengindikasikan pentingnya pembentukan kepemimpinan yang lebih terbuka dan suportif. Pemimpin klinik diharapkan mampu menjadi fasilitator komunikasi yang efektif dan pencetus lingkungan kerja positif.

3. Optimalisasi Kolaborasi dan Budaya Tim

Ketidakharmonisan antarprofesi dan pengakuan yang belum konsisten mengarah pada perlunya pembentukan budaya tim yang reflektif dan inklusif. Strategi interprofesional

dapat difokuskan pada simulasi kasus nyata dan diskusi lintas peran untuk memperkuat rasa kebersamaan.

4. Reformasi Sistem Pengakuan dan Evaluasi Kinerja

Ketidakpuasan atas apresiasi dan pengakuan kerja menandakan perlunya sistem evaluasi yang berbasis kontribusi nyata, serta pemberian penghargaan yang konsisten terhadap upaya individu dan tim.

5. Investasi Pelatihan Klinis Berbasis Kebutuhan Operasional

Koreksi hasil kerja dan efisiensi yang belum optimal menuntut pelatihan teknis yang lebih terfokus pada kendala nyata di lapangan. Materi pelatihan perlu disusun berdasarkan data evaluasi tugas dan umpan balik staf.

5.2.2 Saran untuk Personel Sidokkes:

1. Perluasan Dukungan Interpersonal dan Pengakuan Tim

Lemahnya motivasi pada aspek hubungan kerja dan pengakuan kontribusi membutuhkan dukungan yang lebih nyata dalam bentuk pengakuan pencapaian kerja dan relasi kerja yang sehat serta penerapan sistem apresiasi berbasis tim dan memfasilitasi kegiatan informal untuk memperkuat rasa kebersamaan dan motivasi kolektif.

2. Penguatan Komunikasi Arahkan dan Keterlibatan Emosional

Indikator rendah pada kejelasan arahan kerja dan komunikasi supervisor mencerminkan perlunya pembenahan gaya kepemimpinan di klinik. Diperlukan pelaksanaan *briefing* yang konsisten serta membuka ruang dialog informal untuk membangun hubungan kerja yang inklusif dan komunikatif.

3. Pengaturan Ritme Tugas dan Efisiensi Kerja Harian

Pemanfaatan waktu kerja dan kepuasan terhadap penyelesaian tugas menunjukkan ketimpangan dalam efisiensi operasional. Implikasinya, personil klinik perlu didukung dengan penerapan agenda kerja harian terstruktur, waktu kerja bebas gangguan (*jam fokus*), serta pelatihan singkat tentang teknik pengelolaan waktu praktis guna meminimalkan distraksi.

4. Penguatan Kompetensi Klinis dan Kolaborasi Antarprofesi

Koreksi hasil kerja yang masih sering terjadi serta rendahnya keharmonisan lintas profesi menuntut peningkatan kapasitas klinis dan sinergi tim melalui pelaksanaan workshop teknis berbasis kendala riil serta simulasi kasus antarprofesi yang mendukung pemahaman lintas peran dan meningkatkan koordinasi layanan.

5.2.3 Untuk Penelitian Selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah dengan melakukan penelitian lebih lanjut yang mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara manajemen waktu, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja, seperti budaya organisasi dan dinamika tim dalam konteks kepolisian. Saran lainnya adalah dengan menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang pengalaman personel terkait manajemen waktu, kepemimpinan, dan motivasi, serta bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dalam konteks layanan kesehatan dan kepolisian