

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa, persepsi tentang kinerja pegawai adalah baik, persepsi tentang beban kerja baik, persepsi lingkungan kerja baik, persepsi tentang disiplin kerja baik dan persepsi tentang loyalitas pegawai puskesmas Oepoi baik.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai puskesmas Oepoi Kota Kupang.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dan kinerja pegawai.
4. Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, saran yang diajukan oleh peneliti yakni sebagai berikut:

1. Bagi instansi puskesmas Oepoi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab agar tidak ada lagi pegawai di puskesmas yang melanggar peraturan dalam bekerja sehingga kinerja pegawai meningkat.

2. Pihak instansi puskesmas agar selalu memperhatikan, ketaatan, tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran pada pegawai, sehingga pegawai memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap instansi.
3. Pihak instansi puskesmas sebaiknya memperhatikan fasilitas kerja pegawai dalam bekerja. Dan diharapkan puskesmas Oepoi perlu memperhatikan pegawai dalam setiap kesalahan yang dilakukan selama aktivitas kerja berlangsung. Karena selain membantu, pegawai juga membantu pihak puskesmas agar lebih giat dalam bekerja dan membantu puskesmas memperbaiki kinerja puskesmas.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Donni, P. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian (1st ed.)*. Bandung: Cv Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kinerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Prilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Penerbit Elmatara.
- Irianto, J. (2016). *Kebijakan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (1st ed.)*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (P. raja grafindo Persada, Ed.) (cetakan ke)*. Jakarta.
- Meoheriono, M. (2012). *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Poltak, L., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja (1st ed.)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pandi, A. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management (1st ed.)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif R& D*. Bandung: Afabeta.
- Sedarmayanti, S. (2010). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja. (N. Arsalan, Ed.) (1st ed.)*.

Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.

Jurnal:

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34–44.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arsyenda, Yoga. 2013. “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS (studi kasus: BAPPEDA kota Malang)”. *Jurnal Ilmiah*. Malang: Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Brawijaya.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- M. R. Linda, Megawati, Yusri. J (2014). Analisis Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
- Muamar, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 5(7), 9–16.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Meneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 02(02), 1–11.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewer)*, 8(4), 1–12.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin

(Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin).
Jurnal Ecoment Global, 2(1), 40.
<https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>