BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat 42,6% SDM Kesehatan memiliki kinerja kurang baik di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.
2. Terdapat 48,1% SDM Kesehatan memiliki motivasi kerja rendah di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.
3. Terdapat 37,0% SDM Kesehatan memiliki Kepuasan kerja tidak puas di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.
4. Terdapat 46,3% SDM Kesehatan memiliki lingkungan kerja kurang baik di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.
5. Terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026 (*p-value* = 0,000).
6. Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026 (*p-value* = 0,001).
7. Terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026 (*p-value* = 0,000).

B. Saran

1. Bagi Puskesmas Padang Pasir

Diharapkan kepada Puskesmas Padang Pasir untuk meningkatkan kinerja SDM kesehatan melalui pembinaan, pengarahan, dan evaluasi kinerja secara periodik, khususnya pada aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Pemberian motivasi melalui penghargaan bagi SDM kesehatan yang menunjukkan prestasi kerja yang baik juga perlu dilaksanakan.Lebih lanjut, pimpinan diharapkan memberikan perhatian terhadap kebutuhan SDM kesehatan, memfasilitasi peningkatan kompetensi melalui program pendidikan dan pelatihan, serta melakukan peninjauan ulang terhadap kesesuaian beban kerja dan sistem penghargaan. Peningkatan sarana dan prasarana kerja yang lengkap dan layak juga diperlukan dalam rangka mendukung optimalisasi pelaksanaan tugas. Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pimpinan diharapkan dapat meningkatkan intensitas komunikasi dengan pegawai serta memperkuat kolaborasi antar SDM kesehatan. Melalui kegiatan yang mempererat hubungan kerja, komunikasi terbuka, dan dukungan dari pimpinan maupun rekan kerja, diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja SDM kesehatan secara menyeluruh.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja SDM Kesehatan dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti beban kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi, maupun faktor lainnya dan memperbanyak jumlah sampel.