

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Hipotesis pertama menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat, semakin tinggi motivasi kerja perawat maka kinerja juga akan semakin tinggi.
2. Hipotesis kedua menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi motivasi kerja perawat maka kepuasan kerja juga semakin meningkat.
3. Hipotesis ketiga menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi kepuasan kerja perawat maka kinerja perawat juga akan semakin tinggi.
4. Hipotesis keempat menunjukkan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan motivasi kerja, maka sebaiknya rumah sakit memperhatikan pada item mengenai hubungan kerja sesama pegawai baik. Pada penelitian ini item tersebut mendapatkan penilaian paling rendah, sehingga penting bagi rumah sakit untuk menciptakan suasana hubungan yang lebih baik lagi diantara para pegawainya yaitu dengan cara saling menghargai dan menghormati, keterbukaan, dan komunikasi yang baik.
2. Sehubungan dengan kepuasan kerja, sebaiknya pihak rumah sakit memberikan *feedback* atas hasil kerja yang dilakukan perawat. Pada penelitian ini item tentang *feedback* dianggap paling rendah oleh perawat. Salah satu caranya adalah rumah sakit memberikan kompensasi sesuai dengan hasil kerja yang dicapai oleh perawat.
3. Dan dalam hubungannya dengan kinerja, pentingnya bagi pimpinan untuk memberikan kepercayaan yang tinggi pada karyawan, memberikan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan pimpinan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena terbukti pada item ini menunjukkan

gambaran terendah dari kinerja para karyawan di ruang rawat inap RSUD Praya. Dalam hal ini yang pertama-tama harus dilakukan adalah pemimpin adalah memberikan kepercayaan kepada karyawan, karena hal ini merupakan langkah awal untuk membangun kepercayaan sehingga terjalinnya kerja sama antara pimpinan dan bawahan.

C. Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Populasi penelitian ini hanya difokuskan pada perawat yang ada di ruang rawat inap RSUD Praya. Tidak megikutsertakan perawat yang ada di ruang poli dan non perawat, seperti dokter, apoteker, staf rekam medik, dan tenaga administrasi lainnya.
2. Penelitian ini menggunakan pengukuran kuesioner yang mungkin dapat menimbulkan bias, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode yang lain untuk menghindari bias.
3. Jam kerja perawat diatur dengan sitem shif yaitu pagi, siang, dan malam sehingga menyulitkan peneliti dalam pengambilan data.