

BAB VII

PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari temuan penelitian yang telah dilakukan dan saran terkait hasil temuan tersebut. Kesimpulan dan saran yang peneliti sampaikan disesuaikan dengan tujuan khusus penelitian.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan, berusia lebih dari 35 tahun, berpendidikan vokasional, masa kerja lebih dari 5 tahun dan status pegawai PNS.
2. Lebih dari separuh faktor-faktor motivasi kerja meliputi prestasi, penghargaan, pengembangan potensi individu, pekerjaan dan tanggung jawab yang tidak baik.
3. Lebih dari separuh motivasi kerja perawat pelaksana yang tidak baik.
4. Tidak ada hubungan prestasi dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.
5. Ada hubungan penghargaan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.
6. Ada hubungan pengembangan potensi individu dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.
7. Tidak ada hubungan pekerjaan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.

8. Ada hubungan tanggung jawab dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.
9. Faktor yang paling dominan berhubungan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI adalah tanggung jawab.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka disarankan :

1. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI
 - a. Bidang Keperawatan
 - Perlu mengoptimalkan sistem pemberian penghargaan tidak hanya diberikan dalam bentuk penghargaan materi saja tetapi non materi juga dipertimbangkan agar perawat yang lain termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.
 - Perlu meninjau kembali kebijakan tentang pengembangan potensi individu dengan memberi kesempatan bagi perawat untuk mendapatkan pendidikan, pelatihan dan mengikuti seminar maupun dalam menduduki jabatan pekerjaannya.
 - b. Perawat
 - Diharapkan agar dapat membentuk komitmen diri untuk disiplin dalam pekerjaannya sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Masukan bagi institusi untuk dapat mengembangkan proses pendidikan keperawatan yang menekankan pada dihasilkannya perawat yang memiliki motivasi kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki beberapa kelemahan, maka peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian terkait yaitu peneliti berharap khususnya motivasi kerja perawat perlu diperkuat dengan penelitian yang bersifat kualitatif agar bisa lebih mendalam untuk mengetahui faktor-faktor motivasi kerja perawat di suatu rumah sakit.

