

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan dapat diambil kesimpulan dan saran mengenai deskripsi dari faktor-faktor yang berhubungan motivasi kerja perawat pelaksana ruang rawat inap di RSUD. Dr. Aloi Saboe Kota Gorontalo adalah sebagai berikut :

#### **5.1 Kesimpulan**

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah :

- 5.1.1 Terdapat hubungan antara factor tanggung jawab dengan motivasi kerja perawat RSUD Prof.Dr. H. Aloi Saboe dengan nilai pearson chi-square sebesar 12,967 dengan signifikansi sebesar 0.003 ( $\alpha < 0.05$ ).
- 5.1.2 Terdapat hubungan antara factor insentif dengan motivasi kerja perawat RSUD Prof.Dr. H. Aloi Saboe dengan nilai pearson chi-square sebesar 9,967 dengan signifikansi sebesar 0.006 ( $\alpha < 0.05$ ).
- 5.1.3 Terdapat hubungan antara factor prestasi dengan motivasi kerja perawat RSUD Prof.Dr. H. Aloi Saboe dengan nilai pearson chi-square sebesar 7,831 dengan signifikansi sebesar 0.013 ( $\alpha < 0.05$ ).
- 5.1.4 Terdapat hubungan antara factor beban kerja dengan motivasi kerja perawat RSUD Prof.Dr. H. Aloi Saboe dengan nilai pearson chi-square sebesar 9,967 dengan signifikansi sebesar 0.006 ( $\alpha < 0.05$ ).

5.1.5 Terdapat hubungan antara factor kondisi kerja dengan motivasi kerja perawat RSUD Prof.Dr. H. Aloi Saboe dengan nilai pearson chi-square sebesar 6,967 dengan signifikansi sebesar 0.018 ( $\alpha < 0.05$ ).

5.1.6 Terdapat hubungan antara factor penghargaan dengan motivasi kerja perawat RSUD Prof.Dr. H. Aloi Saboe dengan nilai pearson chi-square sebesar 9,967 dengan signifikansi sebesar 0.006. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai alpha yang digunakan ( $\alpha < 0.05$ )

5.1.7 Terdapat hubungan antara factor supervisi dengan motivasi kerja perawat RSUD Prof.Dr. H. Aloi Saboe dengan nilai pearson chi-square sebesar 12,967 dengan signifikansi sebesar 0.003 ( $\alpha < 0.05$ ).

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Bagi Institusi Rumah Sakit**

Kepada pihak RSUD Prof.Dr. Aloi Saboe Kota Gorontalo hendaknya lebih memperhatikan factor-faktor yang berhubungan dengan motivasi karena hal ini sangat berdampak pada kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan sehingga kualitas pelayanan yang diharapkan akan tercapai.

### **5.2.2 Penelitian selanjutnya**

Sebaiknya penelitian selanjutnya bisa melihat lebih dalam lagi dan lebih bervariasi dalam menghubungkan faktor motivasi dengan motivasi kerja serta dapat menggunakan metode penelitian yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ari Kuntoro S, (2006), *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Hartono, Bambang, *Promosi kesehatan di Puskesmas dan rumah Sakit*. Jakarta, Rineka Cipta, 2010
- Hasibuan, SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara, 2002.
- Kementrian Kesehatan RI, *Standar Akreditasi Rumah Sakit*, Jakarta 2011.
- Notoatmodjo, S, (2002), *Metodologi Penelitian*, (2 th. Ed). Jakarta : PT Rineka Cipta.
- ....., S, (2010) *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Nursalam, *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional Edisi 1*, Jakarta, Salemba Medika 2003.
- ....., *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional Edisi 2*, Jakarta, Salemba Medika 2007.
- Soeroso, Santoso, Dr. *manajemen Sumber daya manusia di rumah Sakit*. Jakarta, EGC, 2002.
- Suarli, S. *Manajemen Keperawatan, dengan pendekatan praktitis*, Jakarta, Erlangga, 2011.
- Subanegara,P.H. Dr. *kepemimpinan Dalam Manajemen Rumah Sakit*, Jakarta, Andi, 2008.
- Sugiono, (2005), *Statistika untuk penelitian*, Bandung : CV Alfabet
- Yaslis, Ilyas, (2000), *Perencanaan SDM Rumah Sakit*, Jakarta : Universitas Indonesia.