

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap perawat di Puskesmas Kecamatan Cikarang mengenai gambaran faktor-faktor yang terkait dengan motivasi kerja, maka dapat disimpulkan:

1. Tingkat motivasi kerja perawat di Puskesmas Kecamatan Cikarang berada pada kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar responden yang memiliki skor total motivasi kerja dalam rentang 61%–80% dari total skor maksimal, yang menunjukkan bahwa perawat umumnya memiliki dorongan kerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Faktor intrinsik yang paling dominan mendorong motivasi kerja perawat adalah “pengakuan” dan “tanggung jawab kerja”. Perawat merasa lebih termotivasi ketika hasil kerjanya dihargai, serta ketika diberikan kepercayaan untuk menjalankan tugas secara mandiri.
3. Faktor ekstrinsik yang berpengaruh kuat adalah “gaji/insentif” dan “kondisi kerja”. Beberapa responden menyatakan bahwa insentif yang tidak sebanding dengan beban kerja serta fasilitas kerja yang kurang memadai menurunkan semangat kerja mereka.
4. Sebagian kecil responden menunjukkan tingkat motivasi kerja yang cukup atau rendah, yang umumnya berkaitan dengan beban kerja tinggi, kurangnya supervisi yang mendukung, dan minimnya penghargaan dari atasan.
5. Terdapat hubungan yang kuat antara dukungan organisasi (meliputi supervisi, penghargaan, dan kebijakan internal) dengan tingkat motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa intervensi dari pihak

manajemen puskesmas dapat berperan besar dalam meningkatkan motivasi perawat.

## **B. Saran**

### **1. Bagi Puskesmas Kecamatan Cikarang**

Disarankan kepada pihak manajemen puskesmas agar meningkatkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat, khususnya dalam hal pengakuan atas kinerja, peningkatan sistem insentif, dan perbaikan kondisi kerja. Pemberian penghargaan secara berkala, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, serta supervisi yang bersifat membina dapat membantu menjaga semangat kerja perawat.

### **2. Bagi Perawat**

Diharapkan para perawat dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja melalui pengembangan kompetensi diri, komunikasi efektif dalam tim, serta keterbukaan terhadap masukan dan supervisi. Perawat juga diharapkan dapat lebih aktif dalam mengkomunikasikan kebutuhan dan kendala yang dihadapi kepada atasan atau pengelola puskesmas.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi awal untuk penelitian selanjutnya mengenai motivasi kerja perawat. Peneliti berikutnya disarankan untuk menggunakan metode campuran (*mixed method*) agar dapat menggali lebih dalam faktor-faktor motivasi dari aspek kuantitatif maupun kualitatif. Penelitian lebih lanjut juga dapat membandingkan motivasi kerja antara perawat di puskesmas dan rumah sakit atau antar wilayah