

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan karakteristik pegawai medis dan paramedis, pegawai dengan jenis kelamin perempuan 78,7%, laki-laki 21,3%, rata-rata usia pegawai yaitu 21-30 tahun sebesar 48,%, rata-rata pegawai berpendidikan tinggi yang meliputi D3 41,3%, S1 56%, S2 2,7%, rata-rata masa kerja yaitu 1-10 tahun sebesar 68%.
2. Sebanyak 73,3% pegawai medis dan paramedis merasa persepsi prestasi cukup, namun jika dilihat dari distribusi pernyataan diketahui sebanyak 60% pegawai merasa manajemen rumah sakit tidak memperhatikan prestasi kerja pegawainya dalam memberikan pelayanan, 81,3% pegawai merasa potensi yang dimiliki tidak mendukung dalam memperoleh prestasi kerja, dan 85,3% pegawai merasa prestasi kerjanya sudah tidak berkembang lagi.
3. Sebanyak 64,0% pegawai medis dan paramedis merasa persepsi pengakuan cukup, namun jika dilihat dari distribusi pernyataan diketahui sebanyak 30,7% pegawai tidak puas atas penghargaan yang diberikan oleh rumah sakit atas hasil kerja yang dilakukan, 33,3% pemimpin jarang memberikan penghargaan/pujian terhadap hasil kerja yang diperoleh pegawainya, dan 30,7% pemimpin jarang

memotivasi setiap pegawainya dalam bekerja dengan memberikan pujian.

4. Sebanyak 72,0% pegawai medis dan paramedis merasa persepsi imbalan cukup, namun jika dilihat dari distribusi pernyataan diketahui sebanyak 65% pegawai merasa pemberian insentif di setiap unit tidak adil, 41,4% pegawai jarang mendapatkan insentif atas pekerjaan tambahan yang dikerjakan, 36,0% manajemen rumah sakit belum memberikan insentif yang wajar sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
5. Sebanyak 68,0% pegawai medis dan paramedis merasa persepsi kebijakan dan administrasi cukup, namun jika dilihat dari distribusi pernyataan diketahui sebanyak 32,0% peraturan yang sudah dikeluarkan oleh manajemen rumah sakit belum sesuai dengan harapan setiap pegawai dalam bekerja, 24,0% terdapat penetapan kebijakan yang kurang jelas terhadap pemberian prestasi kepada petugas yang bekerja dengan baik, 37,4% pegawai merasa kebijakan pemberian insentif lainnya belum sesuai dengan harapan.
6. Sebanyak 69,3% pegawai medis dan paramedis merasa persepsi keselamatan lingkungan cukup, namun jika dilihat dari distribusi pernyataan diketahui sebanyak 22,6% pegawai merasa belum terlindungi dengan jaminan keamanan bekerja di lingkungan rumah sakit, dan sebanyak 25,3% pegawai merasa bahwa sarana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada belum sesuai standar.

7. Sebanyak 72,0% pegawai medis dan paramedis merasa motivasi cukup, namun jika dilihat dari distribusi pernyataan diketahui sebanyak 20% pegawai merasa kurang semangat dalam bekerja, 24% pegawai merasa kurang bersemangat apabila diberi tugas dan tanggung jawab lebih besar dibandingkan dengan sesama rekan kerja, dan 88% pegawai mudah menyerah apabila menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugasnya.
8. Ada hubungan antara persepsi prestasi dengan motivasi pegawai *p value* 0,000.
9. Ada hubungan antara persepsi pengakuan dengan motivasi pegawai *p value* 0,001.
10. Ada hubungan antara persepsi imbalan dengan motivasi pegawai *p value* 0,000.
11. Ada hubungan antara persepsi kebijakan dan administrasi dengan motivasi pegawai *p value* 0,001.
12. Ada hubungan antara persepsi keselamatan lingkungan dengan motivasi pegawai *p value* 0,000.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat memberikan saran yang direkomendasikan terkait dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai medis dan paramedis RSUD Tugurejo Semarang, sebagai berikut:

1. Peningkatan dan pengembangan prestasi tenaga medis dan paramedis perlu mendapat perhatian dari manajemen rumah sakit untuk meningkatkan motivasi tenaga medis dan paramedis dalam berprestasi di pekerjaannya.
2. Manajemen rumah sakit perlu memberikan penghargaan dan pujian lebih dari setiap usaha dan hasil kerja yang telah dicapai sebagai bentuk pengakuan terhadap pegawai medis dan paramedis dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja.
3. Manajemen rumah sakit perlu melakukan peninjauan terkait insentif, dan penetapan standar insentif seperti pemberian imbalan sesuai dengan hasil kerja yang dicapai, dan memberikan insentif tambahan sewaktu-waktu ketika pegawai medis dan paramedis mendapat pekerjaantambahan atauprestasi pada saat bekerja.
4. Manajemen rumah sakit perlu melakukan melakukan kontroling dan peninjauan tentang kebijakan pemberian imbalan, kebijakan pemberian prestasi kerja, dan peninjauan tentang rencana atau program kerja, agar peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan rumah sakit sesuai dengan harapan pegawainya.
5. Manajemen rumah sakit perlu melakukan perbaikan dan peningkatan kondisi kerja atau lingkungan kerja yang lebih kondusiif dan

nyaman bagi pegawai medis dan paramedis, sehingga mendukung untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal.