

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil identifikasi motivasi kerja pekerjaan itu sendiri termasuk dalam kategori baik
2. Hasil identifikasi motivasi kerja pengembangan potensi individu termasuk dalam kategori baik
3. Hasil identifikasi motivasi kerja prestasi termasuk dalam kategori baik
4. Hasil identifikasi motivasi kerja penghargaan termasuk dalam kategori sangat baik.
5. Hasil identifikasi motivasi kerja tanggung jawab termasuk dalam kategori baik
6. Terdapat hubungan pada variabel motivasi kerja pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja perawat rawat inap di RSIA Putri Surabaya
7. Tidak terdapat hubungan pada variabel motivasi kerja pengembangan potensi individu terhadap kinerja perawat rawat inap di RSIA Putri Surabaya
8. Terdapat hubungan pada variabel motivasi kerja prestasi terhadap kinerja perawat rawat inap di RSIA Putri Surabaya

9. Tidak terdapat hubungan pada variabel motivasi kerja penghargaan terhadap kinerja perawat rawat inap di RSIA Putri Surabaya
10. Terdapat hubungan pada variabel motivasi kerja tanggung jawab perawat rawat inap di Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya

## **6.2 Saran**

1. Meningkatkan motivasi kerja perawat rawat inap dengan cara pihak manajemen rumah sakit mengadakan seminar motivasi guna meningkatkan kedisiplinan perawat rawat inap.
2. Mengadakan pertemuan rutin bidang keperawatan guna evaluasi dan monitoring pelaksanaan kelengkapan pengisian berkas rekam medis.
3. Memberikan apresiasi sederhana, apresiasi tidak harus berupa imbalan lebih, cukup ucapan “selamat” dan “terima kasih”. Sehingga perawat rawat inap merasa kerja kerasnya dihargai.