

BAB 6

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

1. Hasil pengukuran karakteristik responden di Rumah Sakit Al-Irsyad untuk jenis kelamin diketahui yang paling rendah adalah perempuan dengan total 9 orang (45,0%). Untuk hasil umur responden diketahui yang paling rendah adalah >49 tahun dengan total 2 orang (10,0%). Untuk hasil tingkat pendidikan responden diketahui yang paling rendah adalah pendidikan SMA/SMK dengan total 12 orang (60,0%). Sedangkan untuk masa kerja yang paling rendah adalah <3 tahun dengan total 8 orang (40,0%).
2. Hasil pengukuran 5 variabel diketahui:
 - a. Kebutuhan fisiologis yang paling rendah adalah indikator tunjangan dengan pernyataan tunjangan yang diperoleh sudah layak total nilai item pernyataan yang didapat 64 termasuk motivasi rendah.
 - b. Kebutuhan keamanan yang paling rendah adalah indikator keamanan harta benda petugas dengan pernyataan pengelolaan ruangan kerja sudah baik total nilai item pernyataan yang didapat 64 termasuk motivasi rendah.
 - c. Kebutuhan sosial yang paling rendah adalah indikator hubungan harmonis dengan unit atau instansi dengan pernyataan atasan memberikan pelatihan kepada petugas total nilai item pernyataan yang didapat 67 termasuk motivasi rendah.

- d. Kebutuhan penghargaan yang paling rendah adalah pernyataan rumah sakit menghargai hasil kerja petugas total nilai item pernyataan yang didapat 71 termasuk motivasi rendah.
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri yang paling rendah adalah pernyataan pimpinan memperhatikan perkembangan karir petugas total nilai item pernyataan yang didapat 59 termasuk motivasi rendah.
3. Hasil analisis tingkat motivasi paling rendah yaitu pada variabel kebutuhan aktualisasi diri mendapatkan peringkat kelima dengan rata-rata skor 9,4.

6.2 Saran

1. Berdasarkan kesimpulan diatas guna menunjang motivasi kerja petugas rumah sakit sebaiknya rumah sakit mempertimbangkan merekrut petugas dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhannya. Dalam perekrutan pegawai rumah sakit hendaknya memperhatikan kualifikasi pendidikan agar setiap pegawai dapat bekerja sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya dan petugas yang kualifikasi pendidikannya tidak sesuai dengan kompetensi pekerjaannya disarankan untuk mengikuti pelatihan dan direkomendasikan untuk melanjutkan ke tingkat pendidikan sekurang-kurangnya D3 Rekam Medis dan Informasi Kesehatan.
2. Berdasarkan kesimpulan diatas untuk meningkatkan motivasi kerja berdasarkan:
 - a. Kebutuhan fisiologis rumah sakit hendaknya perlu menentukan besarnya tunjangan yang lebih objektif dan adil. Hal ini dilakukan agar pelaksanaan tunjangan kinerja petugas berjalan lebih baik lagi untuk kedepannya.

- b. Kebutuhan keamanan pengelolaan ruangan kerja lebih diperhatikan menyediakan tata letak ruangan yang lebih memadai, baik itu ruangan dan rak penyimpanan dalam pencarian dokumen rekam medis.
 - c. Kebutuhan sosial atasan memberikan pelatihan atau pendidikan khusus kepada petugas sehingga keterampilan petugas dapat membantu berjalannya motivasi dan kualitas pelayanan yang baik.
 - d. Kebutuhan penghargaan rumah sakit lebih menghargai hasil kerja petugas dengan memberikan reward atau penghargaan kepada petugas yang berprestasi agar kinerja dan motivasi kerja petugas semakin meningkat dan muncul rasa tanggung jawab dalam terhadap tugasnya.
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri pimpinan lebih memperhatikan pengembangan karir petugas mengarahkan petugas dalam menyelesaikan tugas sehingga lebih efektif dan efisien.
3. Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa kebutuhan aktualisasi diri mandapatkan tingkat motivasi terendah maka penting bagi pihak atasan memberikan kesempatan yang lebih besar atau lebih luas bagi petugas untuk melibatkan petugas dalam pengambilan keputusan dan bersedia menerima usulan yang membangun dari petugas agar meningkatkan motivasi petugas untuk selalu bersemangat dan termotivasi yang tinggi.