BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan maka mayoritas pegawai di Puskesmas Kabanjahe memiliki kinerja kurang sebanyak 34 (53,1%)., maka kesimpulan yang bias didapat dari penelitian ini adalah :

1. Ada hubungan kebutuhan fisiologis motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan (p = 0,014) di Puskesmas Kabanjahe.
2. Ada hubungan kebutuhan sosial motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan (p = 0,000) di Puskesmas Kabanjahe.
3. Tidak ada hubungan keamanan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan (p = 0,067) di Puskesmas Kabanjahe.
4. Tidak ada hubungan penghargaan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan (p = 0,244) di Puskesmas Kabanjahe.
5. Tidak ada hubungan aktualisasi diri motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan (p = 0,092) di Puskesmas Kabanjahe.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang sudah dijabarkan diatas, saran saya yang dapat saya berikan yaitu:

1. Bagi puskesmas setempat sekiranya lebih memperhatikan petugas kesehatan terkait motivasi kerja ataupun kinerja petugas kesehatan

sehingga bisa lebih ditingkatkan jika ada yang mengalami kinerja kurang baik seperti yang disebabkan karena lingkungan.

2. Bagi petugas kesehatan sendiri sekiranya harus berkomunikasi kepada pimpinan untuk mendapatkan kebutuhan yang layak sehingga bisa meningkatkan kinerja yang lebih baik kedepannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya sekiranya penelitian ini bisa menjadi landasan untuk melakukan penelitian selanjutnya sehingga bisa menciptakan penelitian yang lebih baik ataupun membantu penelitian yang akan datang untuk meneliti terkait permasalahan yang sama.
4. Bagi puskesmas sekiranya memperhatikan aspek pada kebutuhan fisiologis yang belum terpenuhi oleh pegawai, misalkan memastikan besarnya gaji yang anda terima sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai.
5. Bagi puskesmas sekiranya memperhatikan aspek pada kebutuhan sosial yang belum terpenuhi oleh pegawai, misalkan memastikan keadaan lingkungan bekerja selalu menyenangkan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Wawancara kuesioner dilakukan pada akhir tahun, dimana pegawai sedang sibuk-sibuknya menyusun laporan tahunan. Sehingga sulit mendapatkan jawaban jujur yang diberikan oleh responden. Wawancara disaat mengisi kuesioner tidak dapat dilakukan dengan sempurna sehingga kuesioner disebarkan menjadi angket ke masing-masing pegawai. Selain itu juga data yang didapatkan tidak menyebutkan petugas kesehatan yang ASN dan Non ASN sehingga sulit menganalisis pada variabel fisiologisnya.