BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kepuasan kerja perawat hampir seluruhnya berada dalam kategori puas yakni sebanyak 75 orang (88,2%).
2. Motivasi kerja perawat sebagian besar berada dalam kategori baik yakni sebanyak 62 orang (72,9%).
3. Hampir seluruh perawat memiliki kinerja dalam kategori baik yakni sebanyak 71 orang (83.5%).
4. Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RSUD dr. H. Jusuf SK Kota Tarakan (p_{value}= 0,0001; coeff 0,840).
5. Ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD dr. H. Jusuf SK Kota Tarakan (p_{value}= 0,0001; coeff 0,720).

B. Saran

1. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi rumah sakit dalam mengoptimalkan motivasi pada minoritas perawat yang masih belum optimal melalui penguatan program pengembangan karir dan *recognition* yang adil, karena peningkatan motivasi dipastikan akan meningkatkan Kinerja. Secara keseluruhan, sebaiknya manajemen juga perlu menjadikan tingkat kepuasan dan motivasi sebagai KPI utama untuk mempertahankan kinerja baik yang telah dicapai.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi institusi pendidikan untuk dapat memperkaya kurikulum dengan *soft skills* seperti manajemen stres, etika, dan komunikasi untuk membangun fondasi motivasi intrinsik dan ekspektasi kerja yang realistis pada calon perawat. Selain itu, sinkronisasi praktik klinik dengan realitas kerja di rumah sakit kiranya juga perlu ditingkatkan dengan tujuan untuk memastikan lulusan memiliki bekal mental dan emosional yang kuat, sehingga mampu

mempertahankan kepuasan dan motivasi tinggi sejak awal karir, yang pada akhirnya menunjang Kinerja yang baik.

3. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan atau rujukan bagi para peneliti untuk dapat lebih mengeskplor terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat. Peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan analisis yang lebih mendalam dengan menguji variabel mediasi atau moderasi (misalnya, *leadership style* atau *workload*) untuk memahami *bagaimana* dan *mengapa* Kepuasan dan Motivasi sangat memengaruhi Kinerja.