

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan menggunakan teknik regresi non linear dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditunjukkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima sehingga hasil dari analisis regresi non linear sederhana menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel independent yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R$ ) dari  $r$   $0,137 = 0,019$ . Artinya,  $R = 0,019$  artinya  $R = 1,9\%$  artinya terdapat pengaruh tingkat motivasi kerja sebesar 1,9% terhadap tingkat kepuasan kerja sedangkan sisanya 98,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Pada hasil norma kategorisasi pada skala, seluruhnya berada di mayoritas tinggi, dapat dilihat bahwa ada 31 responden yang tingkat motivasi kerjanya tinggi dengan prosentase 76%, sedangkan responden yang tingkat motivasi kerjanya sedang berjumlah 9 orang dengan prosentase 22%, kepuasan kerja rendah berjumlah 1 orang dengan prosentase sebesar 2%. Hasil prosentase tingkat motivasi kerja yang paling tinggi berada di tingkat tinggi dengan prosentase sebesar 76%, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga keperawatan memiliki motivasi kerja tingkat tinggi.

Sedangkan pada norma kategorisasi kepuasan kerja, dapat dilihat bahwa ada 33 responden yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi dengan prosentase 80%, sedangkan tidak terdapat jumlah responden dengan kategori tingkat kepuasan kerja yang sedang, sedangkan tingkat kepuasan kerja rendah berjumlah 8 orang dengan prosentase sebesar 20%. Hasil prosentase tingkat kepuasan kerja yang paling tinggi adalah tingkat tinggi dengan prosentase sebesar 80%, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga keperawatan memiliki kepuasan kerja tingkat tinggi.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Untuk Instansi

1. Untuk instansi diharapkan agar memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan tetap memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Pemberian gaji atau bonus yang diberikan oleh instansi juga turut dapat meningkatkan motivasi para pekerjanya yang akan membuat mereka semakin mencintai pekerjaannya, karena menurut Luthans pemberian gaji atau bonus merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan.
3. Selain itu adanya keterbukaan antar atasan dan karyawan akan berdampak semakin pada keduanya, masih terdapat sikap kurang saling menghormati antar satu sama lain. Kebutuhan berhubungan atau *relatedness needs* juga memiliki peran yang cukup baik untuk keduanya. Karena pada kebutuhan tingkat ini dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

### 5.2.2 Untuk Tenaga Keperawatan

Untuk para tenaga keperawatan diharapkan untuk tetap mencintai pekerjaannya. Hal ini dikarenakan, bahwa hal tersebut dapat memberikan kesempatan satu sama lain untuk terus tumbuh mengasah kemampuan masing-masing dengan saling membantu satu sama lain. Hal ini juga termasuk kedalam kebutuhan *Growth needs*. Menurut Alderfer, dimana pada kebutuhan tingkat ini setiap individu memiliki keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan, salah satu caranya dapat dilakukan dengan melakukan cara ini sebagai sarana untuk tetap mengembangkan keterampilan dan kemampuannya.

### 5.2.3 Untuk peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya apabila tertarik untuk melakukan penelitian terkait, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya. Serta apabila ingin melakukan penelitian diharapkan untuk tetap memperhatikan faktor-faktor yang lain yang juga turut mempengaruhi kepuasan kerja seperti yang diungkapkan oleh Mullin (1995) yaitu : faktor pribadi, faktor budaya, faktor organisasi, faktor lingkungan (Wijono, 2015:128).

