

## **BAB 7**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **7.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis faktor yang memengaruhi kinerja perawat, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

##### **7.1.1 Motivasi kerja perawat PPPK Paruh Waktu di wilayah kerja Puskesmas**

Kabupaten Bangkalan memiliki median skor 46,50 dengan rentang 27,00–50,00. Nilai median yang mendekati skor maksimal (50,00) mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki dorongan kerja yang kuat, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, dalam melaksanakan pelayanan keperawatan.

##### **7.1.2 Lingkungan kerja perawat PPPK Paruh Waktu di wilayah kerja Puskesmas**

Kabupaten Bangkalan memiliki median skor 42,00 dengan rentang 12,00–50,00. Nilai median yang berada pada kisaran 84% dari skor maksimal mengindikasikan bahwa secara umum persepsi responden terhadap kondisi lingkungan kerja—baik aspek fisik maupun nonfisik—cukup mendukung pelaksanaan tugas pelayanan kesehatan, meskipun terdapat variasi persepsi antarresponden.

##### **7.1.3 Kompensasi yang diterima perawat PPPK Paruh Waktu di wilayah kerja**

Puskesmas Kabupaten Bangkalan memiliki median skor 34,50 dengan rentang 12,00–50,00. Nilai median yang berada pada kisaran 69% dari skor maksimal mengindikasikan bahwa secara umum persepsi responden terhadap sistem penghargaan berada pada level moderat, dengan variasi persepsi yang

cukup besar antarresponden terhadap keseimbangan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima.

7.1.4 Kinerja perawat PPPK Paruh Waktu di wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Bangkalan memiliki median skor 48,00 dengan rentang 35,00–50,00. Nilai median yang sangat mendekati skor maksimal (50,00) mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayanan keperawatan sesuai dengan standar profesi secara optimal dan konsisten.

7.1.5 Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama membentuk model determinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat PPPK Paruh Waktu, dengan persamaan regresi:  $\text{Kinerja Perawat} = 16,201 + 0,439(\text{Motivasi}) + 0,217(\text{Lingkungan Kerja})$ . Model akhir ini mampu menjelaskan 38,8% variasi kinerja perawat ( $\text{Adjusted } R^2 = 0,388$ ), dengan motivasi sebagai faktor yang paling dominan ( $\text{Beta} = 0,424$ ). Kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja dalam model determinan ini.

## **7.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai model determinan yang memengaruhi kinerja perawat PPPK Paruh Waktu di wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Bangkalan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

### **7.2.1 Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan**

Dinas Kesehatan Kabupaten Bangkalan disarankan untuk meningkatkan program pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia keperawatan melalui

pelatihan berkelanjutan dan pemberian penghargaan atas kinerja. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi dan peninjauan ulang terhadap sistem kompensasi agar lebih proporsional dan sesuai dengan beban kerja riil perawat PPPK Paruh Waktu, serta memperkuat sistem supervisi yang suportif untuk menjaga motivasi kerja secara berkelanjutan.

#### **7.2.2 Bagi Pimpinan Puskesmas**

Pimpinan Puskesmas diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, tidak hanya melalui penyediaan sarana dan prasarana fisik, tetapi juga dengan memperkuat aspek nonfisik. Hal ini mencakup pembangunan budaya kerja yang kolaboratif, peningkatan komunikasi dan dukungan psikososial dari pimpinan, kejelasan regulasi organisasi, serta pemberian umpan balik dan apresiasi yang nyata terhadap pencapaian kinerja perawat PPPK Paruh Waktu.

#### **7.2.3 Bagi Perawat PPPK Paruh Waktu**

Perawat PPPK Paruh Waktu diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja intrinsik, mengembangkan kompetensi profesional secara mandiri maupun melalui kegiatan pelatihan, serta meningkatkan kolaborasi dengan tenaga kesehatan lainnya agar kualitas pelayanan keperawatan kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan.

#### **7.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel faktor eksternal yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti beban kerja, gaya kepemimpinan, dan dukungan organisasi, untuk mendapatkan gambaran model determinan yang lebih komprehensif. Selain itu, disarankan untuk menggunakan instrumen pengukuran kompensasi yang lebih

komprehensif (misalnya, mengaitkan rasio kompensasi dengan beban kerja aktual) serta mempertimbangkan desain penelitian longitudinal atau mixed-methods untuk mendalami dinamika kinerja perawat PPPK Paruh Waktu.

