

BAB 6

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat ($t_{hitung} = -6,760 < t_{tabel} = 1,659637$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai kompetensi yang dimiliki perawat meningkat, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, maka semakin menurun kinerja yang dihasilkan. Perawat yang kompeten mampu melaksanakan tugas secara profesional, tepat, dan sesuai standar pelayanan kesehatan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ($t_{hitung} = 4,564 > t_{tabel} = 1,659637$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$). Tingginya motivasi kerja yang dimiliki perawat, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong peningkatan semangat kerja, tanggung jawab, dan produktivitas. Perawat yang termotivasi cenderung bekerja lebih optimal dalam memberikan pelayanan kepada pasien.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ($t_{hitung} = 2,002 > t_{tabel} = 1,659637$ dan signifikansi $0,048 < 0,05$). Perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari segi gaji, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, maupun penghargaan, akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan loyalitas, komitmen, dan kualitas kerja.

4. Kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 68,5% terhadap kinerja perawat, sedangkan sisanya 31,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai

- a. Perlu meningkatkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi perawat secara berkelanjutan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.
- b. Memberikan motivasi kerja melalui penghargaan, insentif, dan pengakuan kinerja agar perawat tetap semangat dalam bekerja.
- c. Meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan kesejahteraan perawat, seperti gaji, tunjangan, serta kesempatan promosi yang adil.
- d. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, termasuk hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif antar tenaga kesehatan.

2. Bagi Perawat

- a. Diharapkan terus meningkatkan kompetensi diri melalui pendidikan dan pelatihan.
- b. Menjaga dan meningkatkan motivasi kerja dengan memiliki tujuan profesional yang jelas.

- c. Mempertahankan sikap profesional, empati, dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat meneliti faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat seperti kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Menggunakan metode penelitian yang lebih beragam seperti kualitatif atau mixed method untuk mendapatkan hasil yang lebih mendalam. Memperluas lokasi penelitian agar hasil dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

6.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, namun masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian, yaitu:

1. Keterbatasan desain penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan cross-sectional, sehingga pengukuran kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja perawat dilakukan pada satu periode waktu. Oleh karena itu, penelitian ini belum dapat menggambarkan perubahan variabel tersebut dalam jangka panjang maupun memastikan hubungan sebab-akibat secara temporal.

2. Keterbatasan jumlah dan karakteristik responden

Populasi penelitian berjumlah 237 perawat, sedangkan sampel yang diperoleh sebanyak 106 perawat dengan teknik purposive sampling. Responden yang sedang cuti, tugas belajar, tidak aktif bertugas, tidak berada di tempat kerja, atau tidak memberikan pelayanan keperawatan secara

langsung tidak diikutsertakan dalam penelitian. Kondisi tersebut dapat membatasi keterwakilan karakteristik seluruh populasi perawat.

3. Keterbatasan instrumen kuesioner

Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga data yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran responden dalam memberikan jawaban. Meskipun instrumen penelitian telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, kemungkinan adanya subjektivitas responden dalam memberikan penilaian tetap dapat terjadi.

4. Keterbatasan kondisi geografis dan pelayanan di Kabupaten Dogiyai

Kondisi geografis Kabupaten Dogiyai yang sulit, keterbatasan sarana dan prasarana, serta keterbatasan sumber daya kesehatan menjadi tantangan dalam pelaksanaan penelitian. Kondisi tersebut juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan kinerja perawat.

5. Keterbatasan waktu responden

Beban kerja dan adanya perawat yang menjalankan tugas rangkap dapat memengaruhi ketersediaan waktu responden dalam proses pengisian kuesioner. Selain itu, adanya duplikasi dokumentasi keperawatan juga disebut sebagai salah satu hambatan dalam efisiensi kerja perawat.

6. Masih terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 68,5% terhadap kinerja perawat, sedangkan 31,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, masih terdapat faktor lain yang belum diteliti yang kemungkinan turut memengaruhi kinerja perawat.