

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri sebagai responden maka dapat ditarik kesimpulan yang sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian dan hasil penyajian data yang terkumpul. Maka peneliti menyusun beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh 83% responden menyatakan bahwa lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri menurut karyawan pada Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri termasuk dalam kategori baik.
2. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh 79% responden menyatakan bahwa motivasi kerja di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri menurut karyawan pada Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri termasuk dalam kategori tinggi.
3. Dari hasil analisis menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh hasil  $r$  sebesar 0,894 terletak diantara interval 0,70-1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Selanjutnya, perhitungan analisis regresi linier sederhana yang dilakukan diperoleh  $Y = 6,065 + 0,930X$  artinya koefisien  $b$  dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel  $Y$  untuk sebesar perubahan variabel  $X$  sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan penambahan bila  $b$

bertanda positif dan penurunan bila  $b$  bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diartikan jika variabel lingkungan kerja naik satu satuan maka motivasi kerja naik sebesar 0,930. Berdasarkan pada tabel hasil uji ANOVA dapat diketahui bahwa hasil sig (0,000) < 0,05 sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, maka ada pengaruh signifikan pada variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y). Berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang telah dilakukan dengan menggunakan *SPSS 21.0* didapatkan nilai *R Square* sebesar 0,779 artinya sebesar 77,9% variabel motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri dipengaruhi oleh lingkungan kerja rumah sakit, sedangkan sisanya (20,1%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian yaitu keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

## **B. Saran**

### **1. Bagi Perusahaan (Rumah Sakit)**

Bagi perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi salah satu pengetahuan dalam mengetahui dan menganalisis tingkat motivasi kerja karyawannya. Hal ini bisa dijadikan perusahaan (rumah sakit) untuk mendukung faktor-faktor yang dapat mendorong motivasi karyawan dalam bekerja khususnya faktor lingkungan kerja, sehingga

mampu memberikan pelayanan yang maksimal bagi konsumen atau pasien.

## 2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan, dengan adanya penelitian ini diharapkan karyawan rumah sakit pada khususnya dapat mengidentifikasi dirinya sendiri dalam mendorong motivasinya dalam bekerja, agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen atau pasien.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan lebih banyak lagi variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.