

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang Tahun 2025 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat 43,3% tenaga kesehatan memiliki kinerja kurang baik di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Tahun 2025.
2. Terdapat 40,0% tenaga kesehatan memiliki motivasi kerja rendah di Puskesmas dadok Tunggul Hitam Tahun 2025.
3. Terdapat 50,0% tenaga kesehatan memiliki kepuasan kerja kategori tidak puas di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Tahun 2025
4. Terdapat 36,7% tenaga kesehatan menyatakan lingkungan kerja kurang baik di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Tahun 2025
5. Terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Tahun 2025 ( $p\text{-value}= 0,001$ ).
6. Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja tenaga Kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Tahun 2025 ( $p\text{-value}= 0,000$ ).
7. Tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja tenaga Kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Tahun 20025 ( $p\text{-value} = 0,575$ ).

## **B. Saran**

### **1. Bagi Puskesmas Dadok Tunggul Hitam**

Diharapkan kepada Puskesmas Dadok Tunggul Hitam untuk menyelenggarakan pelatihan, workshop, atau kegiatan pengembangan diri untuk meningkatkan motivasi tenaga kesehatan, serta melakukan evaluasi kepuasan kerja dan kondisi lingkungan kerja setiap enam bulan sekali. Manajemen Puskesmas perlu memberikan apresiasi berupa penghargaan, insentif non- finansial, atau bentuk motivasi lainnya kepada tenaga kesehatan yang menunjukkan kinerja baik.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian tentang faktor -faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan dengan menambahkan variabel lainnya seperti variabel disiplin kerja dan memperbanyak jumlah sampel.

— 2024 —