

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan pasca implementasi Rekam Medis Elektronik (RME) di Rumah Sakit Nur Hidayah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tenaga kesehatan pasca implementasi RME berada dalam kategori tinggi. Sebanyak 74,4% responden memiliki motivasi kerja tinggi dan 25,6% memiliki motivasi sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan RME tidak menurunkan semangat kerja, melainkan mendukung efisiensi dan profesionalisme kerja tenaga kesehatan.
2. Kinerja tenaga kesehatan juga berada dalam kategori tinggi. Sebanyak 67,1% responden memiliki kinerja tinggi, dan 32,9% memiliki kinerja sangat tinggi. Hal ini menandakan bahwa implementasi RME turut mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan tenaga kesehatan.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Nur Hidayah pasca implementasi RME. Hasil uji statistik menunjukkan nilai korelasi sebesar $r = 0,540$ mengindikasikan hubungan dalam kategori sedang, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja tenaga kesehatan.

B. Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja tenaga kesehatan, seperti kepuasan kerja, beban kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja. Penambahan pendekatan kualitatif juga dapat digunakan untuk menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman subjektif tenaga kesehatan terhadap sistem informasi kesehatan digital seperti RME. Hal ini penting untuk memperluas

pemahaman ilmiah mengenai faktor-faktor yang berdampak pada kinerja dalam konteks pelayanan kesehatan.

2. Bagi Petugas Kesehatan

Untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan dalam menghadapi teknologi seperti RME, dapat dilakukan dengan memberikan *reward* seperti insentif dan penghargaan. Sebagai contoh, tenaga kesehatan yang secara konsisten mengisi RME secara lengkap, tepat waktu, dan sesuai standar dapat diberikan insentif bulanan atau sertifikat penghargaan. Selain itu, pelatihan yang dilakukan secara berkala sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri tenaga kesehatan dalam mengoperasikan sistem RME. Upaya-upaya ini akan mendorong motivasi dan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan.

3. Bagi Fasilitas Kesehatan

Manajemen rumah sakit atau instansi pelayanan kesehatan perlu secara aktif menumbuhkan motivasi kerja tenaga kesehatan melalui kebijakan dan sistem kerja yang mendukung. Strategi yang dapat dilakukan yaitu memberikan pelatihan dan pendampingan dalam penggunaan RME secara berkelanjutan, mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif, dan memberikan insentif atau penghargaan atas kinerja yang baik.