

BAB 6 : KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Disiplin Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi Tahun 2021”, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta memiliki disiplin kerja yang baik.
2. Lebih dari separuh perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta memiliki kepatuhan yang baik.
3. Lebih dari separuh perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta memiliki motivasi yang baik.
4. Sebagian besar perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta menyatakan pimpinan memiliki kepemimpinan yang baik.
5. Sebagian besar perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta memiliki insentif non finansial yang baik.
6. Tidak terdapat hubungan antara kepatuhan dengan disiplin kerja perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi tahun 2021.
7. Terdapat hubungan antara motivasi dengan disiplin kerja perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi tahun 2021.
8. Terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi tahun 2021.

9. Terdapat hubungan antara insentif non finansial dengan disiplin kerja perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi tahun 2021.

1.2 Saran

Saran yang dapat peneliti berikan sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak yang terkait yaitu:

1. Pimpinan memberikan teguran langsung apabila ada perawat yang tidak mematuhi aturan dalam bekerja.
2. Melakukan evaluasi terhadap kinerja perawat untuk mengetahui sejauh mana kemampuan perawat dalam melaksanakan tugasnya, agar dalam pembagian tugas selanjutnya sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing perawat.
3. Pimpinan mengajak para perawat untuk melakukan diskusi secara interaktif agar perawat dapat memberikan inisiatif dan ide untuk mendorong prestasi kerja.
4. Adanya evaluasi terhadap kinerja pimpinan yang kemudian dilanjutkan dengan pelatihan kepemimpinan bagi pimpinan perawat.
5. Melakukan penilaian prestasi kerja untuk dijadikan pertimbangan dalam peningkatan karir perawat.
6. Memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja yang telah dilakukan oleh perawat
7. Memberikan *reward* berupa kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan/atau melanjutkan Pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.
8. Memberikan promosi jabatan sesuai kemampuan dan fasilitas non finansial sesuai dengan jabatan.