

BAB 6 : PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di IRNA Non Bedah Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hampir separuh (41,8%) kinerja perawat pelaksana di IRNA Non Bedah Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil adalah tidak baik.
2. Hampir separuh (38,8%) gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala ruangan adalah tidak baik dengan gaya kepemimpinan otoriter.
3. Hampir separuh (45,9%) motivasi kerja perawat di IRNA Non Bedah Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil adalah rendah .
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di IRNA Non Bedah Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang dengan *p-value* sebesar $(0,01 < 0,05)$ dengan OR 2,967.
5. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di IRNA Non Bedah Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang dengan *p-value* sebesar $(0,034 < 0,05)$ dengan OR 2,420.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran guna perbaikan mengenai Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di IRNA Non Bedah Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang agar dapat memperhatikan hal – hal untuk dijadikan bahan pertimbangan sebagai berikut :

1. Diharapkan pihak rumah sakit perlu meningkatkan kinerja yang ada sekarang dengan melakukan evaluasi secara berkala dengan memberikan pelatihan – pelatihan dan seminar untuk terus meningkatkan kinerja serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berinovasi dan meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
2. Diharapkan pihak rumah sakit untuk mengadakan pelatihan terkait leadership secara berkala untuk meningkatkan dan mempertahankan gaya kepemimpinan yang ada sehingga kinerja perawat lebih optimal dan jika terjadi konflik maka kepala ruangan bisa berdiskusi dengan anggotanya dalam pengambilan keputusan.
3. Mengingat masih banyaknya motivasi kerja pegawai dibagian indikator penghargaan rendah maka hal ini bisa menjadi pertimbangan bagi rumah sakit untuk mengadakan acara reward tahunan yang dikemas semenarik mungkin untuk dalam rangka memberikan pengakuan atau penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai oleh perawat selama bekerja termasuk dalam memberikan asuhan keperawatannya.
4. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan faktor – faktor lain mengenai kinerja perawat yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti status kepegawaian, jenis latihan dan pengawasan serta memperdalam analisis data penelitian menggunakan analisis multivariat.