

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi . Semakin baik atasan menjalankan kepemimpinan transformasional maka semakin baik budaya organisasi yang ada di RS PKU Muhammadiyah Gamping.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin baik atasan menjalankan kepemimpinan transformasional maka semakin baik motivasi kerja yang ada di RS PKU Muhammadiyah Gamping.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik atasan menjalankan kepemimpinan transformasional maka semakin baik kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Semakin baik budaya organisasi maka semakin baik kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin baik kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.
6. Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Dalam pengaruh simultan tersebut kepemimpinan transformasional yang dijalankan atasan di rumah sakit tersebut merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat di samping budaya organisasi dan motivasi kerja perawat.
7. Budaya organisasi dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Kepemimpinan transformasional yang dijalankan dengan baik akan meningkatkan budaya organisasi di RS tersebut yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja perawat di RS tersebut.
8. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Kepemimpinan transformasional yang dijalankan dengan baik akan meningkatkan motivasi kerja perawat di RS tersebut yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja perawat di RS tersebut.

## **B. Saran**

Beberapa saran yang dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Bagi pihak RS**

- a. RS dapat mengevaluasi gaya kepemimpinan yang berjalan di RS tersebut karena akan berdampak pada kinerja dari perawat.
- b. RS dapat memposisikan perawat sebagai anggota/pegawai dengan memperhatikan segala keputusan yang tidak merugikan perawat
- c. Organisasi RS dapat mengevaluasi kegiatan internal dalam RS sehingga membuat perawat bergairah untuk terus berprestasi dan tidak bermalas-malasan dalam bekerja
- d. Pemimpin dan rekan kerja perawat dapat memberikan apresiasi atas keberhasilan perawat sehingga sebagai pegawai RS mereka bisa menyelesaikan tugas sesuai target volume dan alokasi tugas yang ditentukan

### **2. Bagi peneliti selanjutnya**

Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel di luar variabel yang telah diteliti

## **C. Keterbatasan Penelitian**

Dokumentasi asuhan keperawatan dilakukan secara tim sehingga penilaian kinerja individu sulit dilakukan. Penilaian kinerja perawat dilakukan dengan meminta responden untuk menilai kinerja diri sendiri

dalam menjalankan tugasnya di bangsal rawat inap. Hal ini akan menimbulkan kecenderungan responden menilai lebih ketika membuat penilaian terhadap dirinya. Maka perlu dibentuk penilaian kinerja secara kualitatif sehingga didapatkan data yang lebih objektif.