

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab IV dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif yang bermakna antara tingkat kecerdasan emosi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul.
2. Ada pengaruh yang bermakna negatif antara persepsi gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul
3. Ada pengaruh positif yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul
4. Variabel motivasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan di atas dapat disarankan hal-hal berikut ini :

1. Tingkat kecerdasan emosi perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul berada pada tingkat tinggi, sehingga perlu senantiasa dipertahankan

kecerdasan emosi diri perawat melalui kegiatan supervisi keperawatan, pembinaan/ pelatihan-pelatihan.

2. Gaya kepemimpinan yang tepat diterapkan kepada perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul secara umum adalah gaya gabungan dan partisipatif, oleh karena itu diharapkan kepala ruangan dalam menerapkan gaya kepemimpinan di ruangan menyesuaikan dengan kondisi staffnya, sehingga dapat memimpin dengan baik.
3. Motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul pada kategori sedang sehingga perlu dipertahankan atau bahkan lebih ditingkatkan lagi. Untuk meningkatkan motivasi kerja perawat perlu di ikut sertakan dalam kegiatan pelatihan perawat atau inhouse training, system reward, pemilihan perawat teladan rumah sakit atau memberi kesempatan kepada perawat yang memiliki motivasi kerja yang baik untuk dipromosikan pada jenjang yang lebih tinggi.
4. Perawat pelaksana RSUD Muhammadiyah Bantul harus meningkatkan kelengkapan asesmen keperawatan pasien untuk memenuhi target yang semestinya yaitu 100%

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya menggunakan metode wawancara dengan panduan kuesioner.
2. Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi motivasi kerja tidak diteliti
3. Tingkat kematangan bawahan (perawat pelaksana) tidak diteliti sehingga kurang akurat untuk disesuaikan gaya kepemimpinan yang telah diterapkan kepala ruang.