

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta.
3. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta.

#### **B. Saran**

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut ini.

1. Bagi pihak rumah sakit
  - a. Kepemimpinan dalam rumah sakit perlu ditingkatkan terutama pada dimensi kepemimpinan bersifat adil. Pemimpin diharapkan untuk tidak membeda-bedakan dalam memberikan tugas agar kemampuan semua perawat dalam bekerja dapat meningkat. Pemimpin juga diharapkan untuk lebih memperhatikan perawat

- b. terutama dalam memberikan teguran kepada perawat sehingga perawat dapat lebih disiplin.
  - c. Motivasi yang diberikan rumah sakit mempunyai sumbangan pengaruh yang besar didalam usaha untuk meningkatkan kinerja perawat. Disarankan manajemen rumah sakit meningkatkan motivasi yang diberikan kepada perawat terutama pada dimensi penghargaan. Dimensi yang perlu ditingkatkan diantaranya penghargaan seperti memberikan pujian kepada perawat atas prestasi mereka dalam bekerja baik dalam bentuk lisan ataupun piagam.
  - d. Rumah sakit diharapkan memberikan kesempatan kepada perawat untuk berkembang melalui pendidikan dan pelatihan dalam arti perawat akan mempunyai pengetahuan dan keterampilan baru sesuai dengan kemajuan teknologi kedokteran/ keperawatan. Kemampuan perawat dalam pelayanan terutama mempunyai ide dalam menyelesaikan masalah rumah sakit.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel penelitian yang belum diteliti. Faktor yang lain yang dapat diambil antara lain tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, sistem kerja dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian ini terletak pada proses pengumpulan data kuesioner penilaian kinerja, karena responden bisa memberikan jawaban kuesioner yang baik pada diri mereka. Hal ini dapat menyebabkan biasanya jawaban sehingga hasilnya kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.