

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja perawat (Y), dan motivasi (X2) terhadap kinerja perawat (Y). di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung. Maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung
2. Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung
3. Beban Kerja dan Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik kepada pihak Perawat di RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung maupun bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut :

5.2.1 Bagi RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung

1. Dengan terdapat pengaruh dari Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. A Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung, disarankan kepada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. A Dadi Tjokrodipo hendaknya senantiasa memperhatikan dan melakukan pelatihan perawat baru yang sesuai dengan tugas perawat tersebut serta kesesuaian kemampuan dan keterampilan perawat dalam pekerjaan. Selain itu manajemen rumah sakit harus memperhatikan jenjang karir perawatnya khususnya perawat senior. Hal tersebut penting dilakukan agar perawat nantinya dapat secara optimal menjalankan tugasnya terhadap pasien yang senantiasa menuntut penanganan prima dari pihak rumah sakit.
2. Berdasarkan hasil pengujian dan penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang besar terhadap kinerja perawat,

oleh karena itu penting sekali bagi pimpinan agar dapat memberikan upaya dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya, misalnya seperti; memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada perawat atas penyelesaian tugas-tugasnya, dengan diberikan kepercayaan dan tanggung jawab perawat akan merasa percaya diri dan bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya; memberikan target dalam pencapaian kepada perawat, dengan diberikan target dalam pencapaian karyawan akan merasa terdorong dan tertantang untuk melakukan tugas-tugasnya.

3. Hasil analisis terhadap variabel kinerja masih dalam kategori sedang, perawat diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga misi dan visi Rumah Sakit Umum Daerah Dr. A Dadi Tjokrodipo dapat tercapai. Perawat perlu dukungan sarana dan prasarana serta mental dari pihak rumah sakit bahwa kinerja mereka sangat dibutuhkan organisasi.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini menggunakan variable beban kerja, dan motivasi sebagai variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja perawat sebagai variabel terikat. pengembangan mendatang masih memungkinkan menambah variabel lain untuk menjelaskan kinerja perawat misalnya bauran jasa, citra destinasi dan dapat menggunakan indikator yang berbeda dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya.