

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara deskriptif, persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan transformasional di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang masuk dalam kategori baik 35,7% dan sangat baik 32,9%, sedangkan dalam kategori cukup 20,0%, kurang 10,7% serta sangat kurang 0,7%.
2. Secara deskriptif, persepsi perawat terhadap kepuasan kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta secara mayoritas masuk dalam kategori puas 35,0%, lalu cukup puas 30,0%, sangat puas 18,6%, kurang puas 15,0% dan hanya ada 1,4% yang berada dalam kategori sangat kurang.
3. Secara deskriptif, persepsi terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta masuk dalam kategori kategori baik (43,6%) dan sangat baik (44,3%), untuk kategori cukup ada 12,1% dan tidak ada yang masuk dalam kategori kurang maupun sangat kurang.
4. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta akan semakin meningkat.
5. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Semakin baik

gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta akan semakin meningkat

6. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Semakin tinggi kepuasan kerja seseorang, dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja dari hasil yang diperoleh, dan sebaliknya semakin baik kinerja perawat, maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat.
7. Kepuasan kerja memediasi antara pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat. Adanya mediasi kepuasan kerja perawat merupakan upaya dalam meningkatkan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dalam melaksanakan pekerjaannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

1. Bagi Pihak Rumah Sakit

Berdasarkan hasil yang diperoleh, kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional yang sudah baik perlu dipertahankan dan semakin ditingkatkan agar kinerja para perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta semakin meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian di rumah sakit lain sehingga hasil penelitian

lebih mencerminkan gambaran tentang kinerja perawat di setiap rumah sakit.

- b. Peneliti dapat menambahkan variabel lain atau faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja perawat misalnya dari faktor motivasi dan orientasi kerja.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu dengan menggunakan kuesioner yang disebar, pada saat pengisian kuesioner peneliti tidak mendampingi secara langsung karena pembagian kuesioner di kerjakan oleh bagian Diklat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, sehingga tidak dapat mengkaji lebih dalam materi penelitian
2. Variabel kinerja perawat dilakukan dengan meminta responden untuk menilai kinerja diri sendiri dalam menjalankan tugas sebagai perawat dan untuk menilai kinerja individu sulit dilakukan karena dokumentasi asuhan keperawatan dilakukan secara tim. Kelemahannya adalah responden akan melebih-lebihkan dalam membuat penilaian terhadap dirinya sehingga perlu dukungan data secara kualitatif.