

BAB IV

PENUTUPAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji statistik yang telah dilakukan yaitu, uji koefisien korelasi diperoleh nilai 0,52 nilai tersebut dapat dikategorikan memiliki hubungan yang sedang. Berdasarkan uji determinasi, memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 27,1% dimana nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat, sedangkan sisanya sebesar 72,9% dipengaruhi variabel lain selain motivasi. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana terdapat pengaruh yang positif diantara motivasi dan kinerja perawat dengan nilai koefisiennya sebesar 0,275 dan uji t diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja Perawat.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji statistik yang telah dilakukan yaitu, uji koefisien korelasi diperoleh nilai 0,652 nilai tersebut dapat dikategorikan memiliki hubungan yang baik. Berdasarkan uji determinasi, memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 42,5% dimana nilai tersebut merupakan kontribusi

pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat, sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi variabel lain selain pelatihan. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana terdapat pengaruh yang positif diantara pelatihan dan kinerja perawat dengan nilai koefisiennya sebesar 0,519 dan uji t diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan kinerja Perawat.

3. Motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji statistik yang telah dilakukan yaitu, uji koefisien korelasi berganda diperoleh nilai 0,676 nilai tersebut dapat dikategorikan memiliki hubungan yang baik. Berdasarkan uji determinasi, memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 45,7% dimana nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja perawat, sedangkan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi variabel lain selain motivasi dan pelatihan. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif diantara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja perawat dengan nilai koefisiennya sebesar 0,115 untuk motivasi dan 0,419 untuk pelatihan yang membuat semakin baik motivasi dan pelatihan yang diberikan, akan semakin baik kinerja perawat yang dihasilkan . Uji F diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja perawat.

4.2. Saran

Dari kesimpulan diatas, dapat disimpulkan beberapa saran yang dapat bermanfaat dan berguna sebagai bahan pertimbangan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang diwaktu yang akan datang yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, pihak pimpinan rumah sakit sebaiknya memberikan motivasi lebih banyak lagi kepada para perawat. Motivasi ini dapat dilakukan baik berbentuk moril maupun materiil. Moril seperti meremberikan motivasi melalui lisan seperti dukungan positif melalui lisan. Sedangkan motivasi materiil dapat berupa pemberian tunjangan atau intensif kepada para perawat jika perawat mampu mencapai target yang ditetapkan Rumah Sakit. Melihat pada analisis dan hasil motivasi harus difokuskan pada beberapa hal, yaitu dengan penambahan kegiatan yang dapat mengeratkan hubungan antar perawat, memperbanyak dukungan untuk menjadi lebih unggul, memberi pengertian kepada perawat tentang perasaan dihormati yang baik, memberikan dukungan untuk perawat agar mengeluarkan ide terbaiknya dengan cara memberi apresiasi terhadap apa yang dilakukannya.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat karena dengan adanya pelatihan bagi perawat di rumah sakit Islam Sultan Agung dapat menambah kemampuan, pengetahuan dan tingkah laku perawat. Namun hal ini tidak dapat berjalan dengan baik jika pelatihan tidak dilakukan secara rutin atau pemilihan peserta pelatihan tidak tepat sasaran.

Sebaiknya, perusahaan dapat menambah pelatihan yang diberikan agar semakin banyak perawat yang mengikuti pelatihan.

3. Variabel motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Namun terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja perawat selain motivasi dan pelatihan. Untuk meningkatkan kinerja perawat, pihak rumah sakit juga harus melihat faktor apa saja yang mungkin dapat meningkatkan kinerja perawat tersebut agar dapat menghasilkan kinerja perawat yang maksimal dan lebih baik lagi.