

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi Tahun 2021, diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Dari 54 orang perawat di instalasi rawat inap secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa setiap aspek asuhan keperawatan (pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi, dan evaluasi) memiliki kualitas kinerja “baik”. Diketahui bahwa, 29 orang diantaranya memiliki kualitas kinerja “baik” dan 25 orang memiliki kualitas kinerja “tidak baik”.
2. Dari 54 perawat di Instalasi Rawat Inap, terdapat 77,8% usia dewasa muda dan 22,2% dewasa tua, serta masa kerja terdapat 35,2% baru bekerja dan 64,8% lama bekerja. Dan terdapat 38,9% memiliki imbalan kurang dan 61,1% memiliki imbalan cukup, terdapat 33,3% supervisi tidak baik dan 66,7% supervisi baik, serta terdapat 16,7% motivasi tidak baik dan 83,3% motivasi baik.
3. Tidak ada hubungan antara usia dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi Tahun 2021 dengan nilai p-value = 0,202 dan nilai PR= 1,647 (95%CI=0,957–2,834).
4. Tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi Tahun 2021 dengan nilai p-value = 0,711 dan nilai PR=1,224 (95%CI=0,685-2,188).
5. Ada hubungan antara imbalan dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi Tahun 2021 dengan nilai p-value = 0,034 dan nilai PR=2,000 (95% CI=1,132-3,535).
6. Ada hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi Tahun 2021 dengan nilai p-value = 0,003 dan nilai PR=2,545 (95% CI=1,467-4,416).

7. Tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi Tahun 2021 dengan nilai  $p$ -value = 0,903 dan nilai PR=0,952 (95% CI=0,430-2,108).

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Bagi Perawat**

Diharapkan perawat agar senantiasa untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan, yaitu dengan menyelesaikan hasil evaluasi secara tepat waktu dan terus menerus, sehingga dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja perawat yang lebih baik lagi.

### **5.2.2 Bagi Rumah Sakit**

Diharapkan penelitian ini dijadikan sumber informasi dan masukan oleh pihak RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat. Dan diharapkan juga agar lebih memberikan imbalan atau reward kepada perawat agar menjadi dorongan bagi perawat dalam meningkatkan kinerjanya, agar lebih meningkatkan dan mengoptimalkan lagi pelaksanaan supervisi dengan pengamatan, bimbingan dan dorongan bagi perawat saat bekerja.

### **5.2.3 Bagi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan**

Diharapkan menjadi masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, dapat digunakan sebagai contoh untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bacaan dalam mengerjakan tugas mata kuliah.

### **5.2.4 Bagi Peneliti**

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat, dan juga dapat menambahkan variabel lain yang belum diteliti menggunakan desain dan instrument yang berbeda agar lebih menyempurnakan dan mendapatkan hasil yang lebih baik.