

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi di RSUD Aminah menurut penilaian atau persepsi Karyawan RSUD Aminah Blitar adalah baik.

1. Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,465 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Aminah Blitar.
2. Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,233 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,029 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Aminah Blitar.
3. Hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2,829 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,006 tersebut lebih kecil dari 0,05

yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Aminah Blitar.

4. Secara simultan hasil uji regresi dalam penelitian ini menunjukkan Sig F $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang positif antara faktor motivasi, gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan RSUD Aminah Blitar. Pengaruh variabel bebas tersebut sebesar 57,3% sedangkan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil regresi pada *coefficient*, diperoleh model regresi :

$$Y = 1,470 + 0,266X_1 + 0,243X_2 + 0,366X_3$$

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Sesuai dengan hasil penelitian bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun belum semua karyawan merasa memiliki motivasi yang baik terhadap peningkatan kinerja, sehingga manajemen rumah sakit perlu untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi antara lain :

- a. Meninjau ulang kebijakan tentang sistem Gaji
 - b. Merealisasikan reward
 - c. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan prestasinya
2. Sesuai dengan hasil penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, namun belum semua karyawan merasa setuju terhadap Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di rumah sakit, sehingga pimpinan rumah sakit perlu untuk memperhatikan faktor-faktor antara lain :
- a. Menjaga komunikasi yang baik dengan bawahan.
 - b. Sikap yang bijak dalam memimpin dan mengambil keputusan.
 - c. Selalu memberikan energi yang positif terhadap bawahan.
3. Sesuai dengan hasil penelitian bahwa Iklim Organisasi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, namun belum semua karyawan merasa nyaman terhadap Iklim Organisasi yang ada di rumah sakit, sehingga manajemen rumah sakit perlu untuk memperhatikan faktor-faktor antara lain :
- a. Menciptakan Iklim Organisasi yang kondusif di lingkungan rumah sakit.
 - b. Menumbuhkan sikap saling menghargai antar karyawan dan pimpinan.
4. Hendaknya dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, pihak rumah sakit tidak hanya terfokus pada salah satu faktor saja, namun melihat seluruh faktor yang kemungkinan mempengaruhi Kinerja Karyawan, karena dari

hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang diajukan dalam penelitian ini berpengaruh positif dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.