

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini akan disampaikan mengenai kesimpulan dan saran sebagai berikut :

#### **6.1 Kesimpulan**

- 6.1.1. Karakteristik responden perawat pelaksana yang terlibat dalam penelitian ini usia rata-rata kelompok intervensi 37 tahun dan kelompok kontrol usia 29 tahun. Lama kerja responden baik pada kelompok intervensi 14 tahun dan kelompok kontrol 4 tahun, Jenis kelamin responden pada kelompok intervensi maupun kelompok kontrol mayoritas perempuan. Pendidikan responden pada kelompok intervensi dan kontrol sebagian besar diploma tiga keperawatan/kebidanan.
- 6.1.2. Ada perbedaan tingkat pengetahuan kepala ruang sebelum dan sesudah pelatihan kepemimpinan yang melayani dengan hasil nilai pre test rata-rata 57 dan post test setelah pelatihan rata-rata nilai 89 dengan demikian hipotesa 1 diterima.
- 6.1.3. Ada perbedaan tingkat kemampuan kepala ruang sebelum dan sesudah pelatihan kepemimpinan yang melayani pada kelompok intervensi dengan hasil nilai p-value 0.000 ( $<0.05$ ) dengan demikian hipotesis 2 diterima.
- 6.1.4. Ada perbedaan motivasi kerja perawat pelaksana sebelum dan sesudah pelatihan kepemimpinan yang melayani kepala ruang pada kelompok intervensi dengan hasil nilai p-value 0.000 ( $<0.05$ ) dengan demikian hipotesis 3 diterima.
- 6.1.5. Ada perbedaan kinerja perawat pelaksana sebelum dan sesudah pelatihan kepemimpinan yang melayani kepala ruang pada kelompok intervensi dengan nilai p-value 0.000 ( $<0.05$ ) dengan demikian hipotesis 4 diterima.
- 6.1.6. Ada perbedaan tingkat kemampuan kepemimpinan yang melayani kepala ruang pada kelompok intervensi dan kontrol dengan hasil p-value = 0.000 ( $<0.5$ ) dengan demikian hipotesis 5 diterima.

- 6.1.7 Ada perbedaan motivasi kerja perawat pelaksana pada kelompok intervensi dan kontrol dengan hasil  $p\text{-value} = 0.000 (<0.5)$  dengan demikian hipotesis 6 diterima.
- 6.1.8 Ada perbedaan kinerja perawat pelaksana pada kelompok intervensi dan kontrol dengan hasil  $p\text{-value} = 0.000 (<0.5)$  dengan demikian hipotesis 7 diterima.
- 6.1.9 Ada pengaruh pelatihan kepemimpinan yang melayani terhadap tingkat kemampuan kepemimpinan yang melayani memiliki nilai  $t = -11,75$  dimana nilai  $t < 2$  adalah tidak signifikan, maka demikian hipotesis 8 ditolak.
- 6.1.10 Ada pengaruh tingkat kemampuan kepemimpinan yang melayani terhadap motivasi kerja perawat pelaksana memiliki nilai  $t = 8,19$  dimana nilai  $t > 2$  adalah signifikan, maka hipotesis 9 diterima.
- 6.1.11 Ada pengaruh pelatihan kepemimpinan yang melayani terhadap motivasi kerja perawat pelaksana memiliki nilai  $t = -0,82$  dimana nilai  $t < 2$  adalah tidak signifikan, maka hipotesis 10 pengaruh ditolak.
- 6.1.12 Ada pengaruh tingkat kemampuan kepemimpinan yang melayani terhadap motivasi kerja perawat pelaksana memiliki nilai  $t = 8,19$  dimana nilai  $t > 2$  adalah signifikan, maka hipotesis 11 diterima.
- 6.1.13 Ada pengaruh pelatihan kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja perawat pelaksana memiliki nilai  $t = -0,78$  dimana nilai  $t < 2$  adalah tidak signifikan, maka hipotesis 12 ditolak.
- 6.1.14 Ada Pengaruh umur terhadap motivasi kerja perawat pelaksana memiliki nilai  $t = 0,35$  dimana nilai  $t < 2$  adalah tidak signifikan, maka hipotesis 13 ditolak.
- 6.1.15 Ada pengaruh jenis kelamin terhadap motivasi kerja perawat pelaksana memiliki nilai  $t = -3,50$  dimana nilai  $t < 2$  adalah tidak signifikan, maka hipotesis 14 ditolak
- 6.1.16 Ada pengaruh pendidikan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana memiliki nilai  $t = 0,59$  dimana nilai  $t < 2$  adalah tidak signifikan, maka hipotesis 15 ditolak.

- 6.1.17 Ada pengaruh lama kerja terhadap motivasi kerja perawat pelaksana memiliki nilai  $t = -2,81$  dimana nilai  $t < 2$  adalah tidak signifikan, maka hipotesis 16 ditolak
- 6.1.18 Ada pengaruh umur terhadap kinerja perawat pelaksana memiliki nilai  $t = -0,16$  dimana nilai  $t < 2$  adalah tidak signifikan, maka hipotesis 17 ditolak.
- 6.1.19 Ada pengaruh jenis kelamin terhadap kinerja perawat pelaksana memiliki nilai  $t = 3,73$  dimana nilai  $t > 2$  adalah signifikan, maka hipotesis 18 diterima.
- 6.1.20 Ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja perawat pelaksana memiliki nilai  $t = 2,73$  dimana nilai  $t > 2$  adalah signifikan, maka hipotesis 19 diterima.
- 6.1.21 Ada pengaruh lama kerja terhadap kinerja perawat pelaksana memiliki nilai  $t = -1,28$  dimana nilai  $t < 2$  adalah tidak signifikan, maka hipotesis 20 ditolak.
- 6.1.22 Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana memiliki nilai  $t = -0,84$  dimana nilai  $t < 2$  adalah tidak signifikan, maka hipotesis 21 ditolak.
- 6.1.23 Ada pengaruh pelatihan kepemimpinan yang melayani pada kepala ruang, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja terhadap motivasi kerja perawat pelaksana memiliki nilai  $R^2 = 39\%$ . hipotesis 22 diterima.
- 6.1.24 Ada pengaruh pelatihan kepemimpinan yang melayani pada kepala ruang, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja terhadap kinerja perawat pelaksana memiliki nilai  $R^2 = 32\%$ . hipotesis 23 diterima.

## 6.1. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran atau rekomendasi yang peneliti sampaikan sebagai berikut :

### 6.2.1. Bagi Pelayanan Keperawatan

6.2.1.1. Bagi bagian Diklat Rumah Sakit, pelaksanaan pelatihan kepemimpinan yang melayani dapat dilakukan pada semua kepala ruang, kepala instalasi dan kepala bagian yang ada di RSUD GMIM Bethesda Tomohon.

6.2.1.2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk kepala ruang dalam meningkatkan

kepemimpinan yang melayani sesuai dengan motto RSU GMIM Bethesda Tomohon diberkati untuk melayani.

6.2.2. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini sangat berguna dan dapat memberikan kontribusi yang besar pada hasanah keilmuan yang dapat diaplikasikan dalam proses pembelajaran bagi mahasiswa khususnya manajemen keperawatan.

6.2.3. Peneli Selanjutnya

6.2.3.1. Diharapkan ada peneliti lanjutan dengan desain kualitatif untuk melihat hal yang dapat meningkatkan kinerja kepala ruang dan perawat pelaksana

6.2.3.2. Diharapkan ada peneliti lanjutan yang dapat menggunakan seluruh dimensi motivasi kerja dan kinerja perawat pelaksana pada kuesioner penelitian

6.2.3.3. Perlu adanya penelitian lanjutan tentang pengaruh pelatihan kepemimpinan yang melayani pada kepala ruang dengan waktu yang lama dan sampel yang banyak, sehingga dapat terlihat perubahan perilaku pada kepala ruang dan perawat pelaksana.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alligood, M. R. (2017). *Pakar Teori Keperawatan dan Karya Mereka*. Edisi. Indonesia K-8 Volume 1. Jakarta : Elsevier
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Akbari Jafar. (2016) *The Study of Motivating Factors in the Nursing Staff of Shahid Ansari Hospital of Rudsar*. Magister of Manajemen. *International Journal of Humanities and Cultural Studies*.
- Aulia, R. (2014). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Kabupaten Siak*. *Jurnal Manajemen*, Vol VI, No 2.
- Bateman, Thomas S. dan Scott A. Snell. (2014). *Manajemen Kepemimpinan dan Kerja Sama dalam Dunia Yang Kompetitif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bakri Maria, H. (2017). *Manajemen Keperawatan Konsep Dan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Badi'ah Atik, Dkk. (2008). *Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008*. Poltekkes Depkes Yogyakarta Jurusan Keperawatan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*.
- Curtis, Elizabeth & O'Connell, R., (2011). *Essential Leadership Skills for Motivating and Developing Staff*. *Journal Nursing Management* 18(5).32-35.
- Dumatubun, F.M Nelly (2018). *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi*. Studi di Dinas Pendidikan dan Pengajaran (P&P) Kabupaten Mappi-Papua. Tesis Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sanata Dharma.
- Daryo, (2003) *Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS Islam Jakarta Timur*, Jakarta : FIK-UI
- Hasibuan, M.S.P (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusdiningsih, Endang. (2012). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Melayani Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru Dengan Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar*

- Se Kecamatan Suruh. Tesis. Magister Manajemen Pendidikan. Universitas Kristen Satya Wacana.Salatiga
- Kumanjaya Hendry I Gede, Suparta Gede Wayan, & Dewi Manuati A. IG (2017) Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Komitmen Organisational dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali Indonesia.
- Focht, Adam & Ponton, Michael. (2015). *Identifying Primary Characteristics Of Servant Leadership: Delphi Study*. Virginia Beach: *international Journal of Leadership Studies*. Vol. 9 Issue. 1 School of Business & Leadership, Regent University ISSN 1554-3145
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donally, H. (2003). Organisasi, Prilaku, Struktur proses. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Greenleaf, R. K. (1970). *The servant as leader*. Indianapolis, IN: The Robert K. Greenleaf Center
- Indraastuti, Y. (2017). *Analisis Hubungan Perilaku Caring dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Menerapkan Prinsip Etik Keperawatan Dalam Asuhan Keperawatan Di RSUD Sragen*: Tesis Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia
- Langingi C.R Ake, Kandou, D. Grace & Umboh, L.M.J.(2015) Hubungan Faktor Internal dan Eksternal dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap C RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado.Pasca Sarjana Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Lentu, D. Pesiwarissa, E., Rumahoubo, A. (2007). *Servant Leadership*. Yogyakarta: Gardian Books.
- Mandagi M, Fergie, Umboh L.M Jootje & Rattu M.A Joy. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan DI Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon. Pasca Sarjana Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat. Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal e-Biomedik (eBm).
- Mahendra T.N Gusti I & Brahmasari A.J.(2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana DI Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen . April 2014.

- Marquis, Bassie L. & Hutson, Carol.J. (2012). *Leadership and Management Tools For The New Nurse: A Case Study Approach*. Wolters Kluwer. Philadelphia: Mosby Elsevier
- Marianti Merry Maria (2011) Nilai-Nilai Kristiani Dalam Kepemimpinan Pelayanan. Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar. Di akses tanggal 22 Februari 2019 Jam 13.45
- Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Neniastryema Lolongan Balqis, & Darmawansyah, (2013) Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja. Fakultas Kesehatan Masyarakat. UNHAS. Makasar.
- Nursalam. (2014). Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta. Salemba Medika.
- Northouse. (2013). Manajemen. Western Michigan University. Jakarta : PT Indeks.
- Notoatmodjo, S. (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Permadi Bayu, Dharmanegara Ag,B,I & Sitiari Ni Wayan (2018) The Effects Of Leadership and Motivation Againsts Work Discipline and Performance of Civil Servant Employee At Balai Wilayah Sungai Bali Penida. Postgraduate Program, Werdemewa University, Denpasar Bali. Jagadhita :Jurnal Ekonomi & Bisnis.
- Putri P, Desy, Musadieg Al, Mochammad & Sulisty, W. Cahyo. (2018). Pengaruh Servant Leadership dan Organization Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang Sutoyo. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.
- Polit & Beck . (2012). Resource Manual for Nursing Research. Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice. Ninth Edition. USA : Lippincott
- Pratama Y. Muchti. (2017) Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit TK. IV Pematang Siantar. Dosen Akper Kesdam I/Bukti Medan. Jurnal Jumantik Vol 2 Nomor 1.
- Rayatin Lilis, Novieastari & Afifah Efy. (2018) Model Kepemimpinan Servant Paling Dominan Berhubungan Dengan Kinerja. Harapan Kita Childeren and Woman's Hospital. Faculty of Nursing Universitas Indonesia. Jurnal Keperawatan Indonesia.

- Rizki F.A Kiki, Bunga L. Asnet & Supardi Sudibyo (2017) Pengaruh Pelatihan *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Kepala Ruang berdasarkan Persepsi Perawat Pelaksana di RSUD UKI Jakarta.
- Robert, F. Russel & A. Gregory Stone. (2002) *A review of servant leadership attributes developing a practical model*, *Leadership & Organizing Development Journal*, Vol 23 Issue; 3 pp 145-157
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins P. Stephen. (2016). *Prilaku Organisasi; Organizational Behavior*. Jakarta.Salemba
- Sari ilham Putri & Bactiar Adang (2018). *Analysis OF Faktor Affecting The Performance Of Nurse In Mufid Aceh General Hospital*. Master Programme of Hospital Administration.Faculty of Public Health.Universitas Indonesia.
- Shakeri Hamideh & Nokooparver Z. Mahmood. (2012). *Promoting Leadership Effectiveness in Organizations : A Case Study on the Involved Factors of Servant Leadership*. *International Journal of Business Administration*. Published: January 5,2012.
- Sitorus, Ratna & Panjaitan, R. (2011). *Manajemen Keperawatan : Manajemen Keperawatan di Ruang Rawat*. Jakarta. Sagung Seto.
- Sibagariang. (2010). *Buku Saku Metodologi Penelitian Untuk Mahasiswa Diploma Kesehatan*. Jakarta: CV.Trans Info Media
- Spears, C. Larry (2004). *Practising Servant-Leadership, Leader to Leaden Fall* 2004; 34, ABI/INFORM Global.
- Spears, C. Larry (2010). *Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders*. *The Journal of Virtues & Leadership*, Vol. 1 Iss. 1, 2010, 25-30.
- Suni Arsad. (2018). *Kepemimpinan & Manajemen Keperawatan*. Jakarta. Budi Medika
- Susilo Wilhelmus Hary, dkk. (2015). *Riset Kuantitatif dan Aplikasi Pada Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta. Trans Info Media.
- Susilo Wilhelmus Hary, dkk. (2014). *Biostatistika Lanjut dan Aplikasi Riset*. Jakarta. Trans Info Media.

- Suarli, S. & Bahtiar, Y (2011) Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis. Jakarta. Erlangga.
- Supardi.(2013).Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang LebihKomprensif. Jakarta: Change Publication
- Tanno P. Janice & Banner K. David (2018) *Servant Leaders as Change Agents. Journal of Social Change*. 2018, Volume 10, Issue 1.Walden University, LLC, Minneapolis, MN DOI: 10.5590/JOSC.2018.10.1.01
- Tatilu James, Lengkong P.K Viktor, & SendowM, Greis (2014) Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Servant Leadership Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Triwibowo Cecep. (2013).Manajemen Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit. Jakarta. CV. Trans Info Media.
- Titisari, Purnamie. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Undang-Undang Republik Indonesian No. 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan