

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat RS' Aisyiyah Kudus. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi yang diberikan tidak mempengaruhi kinerja perawat.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RS' Aisyiyah Kudus. Hal ini berarti dapat diartikan bahwa dimana semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi kinerja perawat.
3. Dukungan Organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat RS' Aisyiyah Kudus. Hal ini dapat diartikan bahwa dukungan organisasi yang diberikan tidak mempengaruhi kinerja perawat.
4. Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Dukungan Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Hasil ini berarti bahwa, kompensasi yang banyak, pengembangan karir yang bagus dan dukungan organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja perawat.

5.2 Saran

A. Saran untuk RS' Aisyiyah Kudus

1. Untuk variabel Kompensasi berdasarkan nilai indikator terendah yaitu gaji atau upah. RS' Aisyiyah Kudus sebaiknya memberikan bonus berdasarkan pencapaian target kinerja bagi perawat yang berkompetensi.
2. Untuk variabel Pengembangan Karir berdasarkan nilai indikator terendah yaitu prestasi kerja. RS' Aisyiyah Kudus sebaiknya memberikan *reward* untuk meningkatkan prestasi perawat.
3. Untuk variabel Dukungan Organisasi berdasarkan nilai indikator terendah yaitu kesejahteraan karyawan. RS' Aisyiyah Kudus sebaiknya mengadakan program rekreasi setiap tahun untuk meningkatkan kesejahteraan mental karyawan yang pada akhirnya nanti dapat meningkatkan kinerja perawat.
4. Untuk variabel Kinerja Perawat berdasarkan nilai indikator terendah yaitu kualitas hasil kerja. RS' Aisyiyah Kudus sebaiknya memberikan pelatihan secara rutin dan berkesinambungan kepada perawat untuk meningkatkan kualitas hasil kerja.

B. Saran untuk penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja perawat seperti motivasi, kemampuan dan keberadaan pekerjaan yang dilakukakan, karena dari variabel motivasi tersebut perawat akan lebih giat dan bermotivasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya lebih berkompetensi, menurut penelitian (Nining Kurniasih,2022).