

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

1. Motivasi kerja perawat di RS Reksodiwiryoko Padang lebih dari separuh (51,0%) memiliki motivasi tinggi.
2. Supervisi Keperawatan di RS Reksodiwiryoko Padang lebih dari separuh (51,0%) memiliki supervisi rendah.
3. Penilaian Kinerja di RS Reksodiwiryoko Padang lebih dari separuh (62,7%) memiliki Penilaian kinerja tinggi.
4. Ada hubungan motivasi kerja dengan penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit TK III Reksodiwiryoko Padang Tahun 2024 dengan nilai *P-Value* 0,012.
5. Ada hubungan supervisi keperawatan dengan penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit TK III Reksodiwiryoko Padang Tahun 2024 dengan nilai *P-Value* 0,012.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai referensi pembandingan untuk dikembangkan menjadi lebih baik dengan menggunakan variabel yang berbeda yaitu beban kerja, komunikasi dan fasilitas dan metode yang berbeda yang berhubungan dengan tingkat kepuasan pasien.

## **2. Bagi Institusi Pendidikan**

Diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan sumber bacaan untuk menambah wawasan mahasiswa atau mahasiswi Stikes Alifah Padang dan dapat dijadikan sebagai literatur diperpustakaan agar dapat menimbulkan niat pembaca untuk menggunakan variabel lain.

## **3. Bagi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Kota Padang**

Diharapkan kepada Kepala ruangan sebagai seorang supervisor juga harus berorientasi pada perawat pelaksana dan mempunyai sensitivitas sosial yang mampu memberikan umpan balik, penghargaan, pengakuan serta memotivasi keahlian terhadap perawat pelaksana sehingga motivasi perawat pelaksana akan muncul dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan yang lebih baik.