

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surabaya. Ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,454 > 1,662$) dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima.
- 2) Ada pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surabaya. Ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,072 > 1,662$) dengan nilai sig. 0,002 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima.
- 3) Ada pengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan dan kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surabaya yang dibuktikan oleh F_{hitung} sebesar 8,381 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,10 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,144 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan kepemimpinan transformasional sebesar 14,4% sedangkan sisanya sebesar 85,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Saran

Berdasarkan uraian tentang kesimpulan dan pembahasan diatas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran sebagai berikut:

1) Pelatihan

Perlunya meningkatkan pelatihan melihat bahwa pelatihan ini sangat dibutuhkan oleh karyawan demi meningkatnya kinerja karyawan dan menambah ilmu tentang pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh karyawan tersebut.

2) Kepemimpinan Transformasional

Lebih meningkatkan kepemimpinan transformasional yang ada di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surabaya dengan memberikan inspirasi, suri tauladan, stimulus secara intelektual dan memberikan motivasi secara langsung maupun tidak langsung pada tenaga medis dan tenaga pendukung sehingga kinerja tenaga medis dan tenaga pendukung medis dapat meningkat pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surabaya. dan perlunya penelitian selanjutnya terkait dengan variabel kepemimpinan mengingat kepemimpinan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah sendiri baru saja berganti untuk mengevaluasi kepemimpinan yang selanjutnya.

3) Kinerja Karyawan

Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surabaya perlu meningkatkan kinerjanya terutama dalam hal mencapai target dan sasaran kinerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerja sama antar rekan (tim) dalam menyelesaikan pekerjaan.