

BAB 6

HASIL PENELITIAN

6.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden atau variabel individu terdiri dari jenis kelamin, umur, masa kerja, pelatihan dan pendidikan. Untuk lebih jelasnya, dapat kita lihat dalam penjelasan berikut.

A. Jenis Kelamin

Dari 27 responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu 25 orang (92,6%); sedangkan sisanya 7 orang (7,4%) berjenis kelamin laki-laki. Rinciannya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6.1
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	2	7,4
Perempuan	25	92,6
Jumlah	27	100

B. Umur

Dari perhitungan statistik yang telah dilakukan, didapat data umur termuda responden adalah 24 tahun, sedangkan yang tertua adalah 55 tahun. Nilai rata-rata (*mean*)nya adalah 37,48 tahun, dengan standar deviasi 9,44 tahun dan mediannya adalah 35 tahun. Untuk memudahkan distribusinya, umur responden dibagi berdasarkan dua kategori, yaitu dibawah 35 tahun, dan sama dengan atau lebih dari 35 tahun. nilai 35 ini adalah nilai median dari umur seluruh pegawai di Instalasi Gizi RSUD Koja. Nilai median dipakai karena distribusi datanya tidak normal. Untuk responden yang memiliki umur dibawah 35 tahun ada 13 orang (48,1%), sedangkan responden yang berumur 35 tahun atau lebih, ada 14 orang (51,9%). Lebih jelasnya terdapat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6.2
Distribusi Responden Menurut Umur

Umur	Jumlah	Persentase
< 35	13	48,1
≥ 35	14	51,9
Jumlah	27	100

C. Masa Kerja

Dari perhitungan statistik yang telah dilakukan didapatkan data bahwa masa kerja pegawai Instalasi Gizi RSUD Koja yang paling baru adalah 2 tahun, sedangkan yang paling lama adalah 35 tahun. Nilai rata-rata (*mean*)nya adalah 13,56 tahun dengan standar deviasi 8,72 tahun. Dari seluruh responden, masa kerjanya terbagi berdasarkan dua kategori, yaitu yang ≥ 12 tahun dan < 12 tahun. Responden yang masa kerjanya sama dengan atau lebih dari 12 tahun ada sebanyak 16 orang (59,3%). Sedangkan responden yang masa kerjanya kurang dari 12 tahun ada sebanyak 11 orang (40,7%). Nilai 12 ini adalah nilai median dari masa kerja seluruh pegawai di Instalasi Gizi RSUD Koja. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel berikut.

Tabel 6.3
Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
≥ 12	16	59,3
< 12	11	40,7
Jumlah	27	100

D. Pelatihan

Pelatihan adalah jenis pendidikan non formal, khusus seputar kegiatan di Instalasi Gizi. Berikut adalah gambaran distribusi jawaban responden dari tiap-tiap pertanyaan untuk sub variabel pelatihan.

Tabel 6.4**Distribusi Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Seputar Pelatihan**

No	Pertanyaan	n	%
1.	Pelatihan		
	• Pernah	27	100
	○ Satu kali	1	3,7
	○ Dua kali	16	59,3
	○ Tiga kali	4	14,8
	○ Lebih dari tiga kali	6	22,2
	• Tidak Pernah	0	0
Total		27	100
2.	Manfaat pelatihan bagi pelaksanaan kegiatan		
	• Bermanfaat	22	81,5
	• Kurang bermanfaat	5	18,5
Total		27	100

Dari pertanyaan-pertanyaan diatas, distribusi mengenai pelatihan ini digolongkan lagi menjadi 2 kategori yaitu responden yang pelatihannya baik, dan tidak baik. Responden dengan pelatihan yang baik adalah mereka yang pernah mendapatkan pelatihan dan mendapatkan manfaat dari pelatihan yang diikutinya. Dari 27 responden, yang pelatihannya baik ada 22 orang (81,5%), sedangkan yang tidak baik ada 5 orang (18,5%). Rinciannya ada pada tabel berikut ini.

Tabel 6.5**Distribusi Responden Menurut Pelatihan**

Pelatihan	Jumlah	Persentase
Baik	22	81,5
Tidak baik	5	18,5
Jumlah	27	100

E. Pendidikan

Pendidikan adalah sekolah tertinggi yang pernah diselesaikan oleh responden. Keseluruhan responden memiliki latar belakang pendidikan yang bermacam-macam. Responden yang memiliki pendidikan SD ada 3 orang (11,1%), yang pendidikannya SMP ada 2 orang (7,4%), yang berpendidikan setingkat SMA ada 15 orang (55,6%), yang pendidikannya D3 ada 6 orang (22,2%), sedangkan yang S1 ada 1 orang (3,7%). Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai di Instalasi Gizi terbanyak adalah lulusan SMA. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel berikut.

Tabel 6.6
Distribusi Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	3	11,1
SMP	2	7,4
SMA	15	55,6
D3	6	22,2
S1	1	3,7
Jumlah	27	100

6.2 Variabel Organisasi

A. Supervisi

Supervisi adalah pembinaan yang dilakukan oleh atasan terhadap responden dan memberikan manfaat dalam pelaksanaan tugas. Berikut adalah gambaran distribusi jawaban responden dari tiap-tiap pertanyaan untuk sub variabel supervisi.

Tabel 6.7

Distribusi Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Seputar Supervisi

No	Pertanyaan	n	%
1.	Supervisi		
	• Pernah	20	74
	• Tidak Pernah	7	26
Total		27	100
2.	Kejelasan bimbingan		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sangat jelas ○ Jelas ○ Kurang jelas ○ Tidak jelas 	<p>3</p> <p>17</p> <p>0</p> <p>0</p>	<p>15</p> <p>85</p> <p>0</p> <p>0</p>
Total		20	100
3.	Manfaat supervisi bagi pelaksanaan kegiatan <ul style="list-style-type: none"> • Bermanfaat • Kurang bermanfaat 	<p>20</p> <p>0</p>	<p>100</p> <p>0</p>
Total		20	100

Dari pertanyaan-pertanyaan diatas, distribusi mengenai supervisi atau bimbingan yang pernah didapat oleh responden, dibagi lagi menjadi dua kategori yaitu yang supervisinya baik dan tidak baik. Responden yang supervisinya baik adalah mereka yang pernah mendapat bimbingan dalam kurun waktu satu tahun terakhir ini dan mendapatkan manfaat dari bimbingan tersebut. Berdasarkan kategori tersebut didapatkan bahwa ada 20 orang (74,1%) yang supervisinya baik, dan 7 orang (25,9%) yang supervisinya tidak baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6.8
Distribusi Responden Menurut Supervisi

Supervisi	Jumlah	Persentase
Baik	20	74,1
Tidak baik	7	25,9
Jumlah	27	100

B. Imbalan

Imbalan adalah penghargaan berupa barang atau uang di luar gaji yang didapat, yang diberikan pimpinan kepada bawahan atas hasil kerjanya. Berikut adalah gambaran distribusi jawaban responden dari tiap-tiap pertanyaan untuk sub variabel imbalan.

Tabel 6.9**Distribusi Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Seputar Imbalan**

No	Pertanyaan	n	%
1.	Mendapatkan penghargaan		
	• Pernah	5	18,5
	• Tidak Pernah	22	81,5
Total		27	100
2.	Pemberian penghargaan akan memberikan keinginan untuk lebih berprestasi		
	○ Selalu	19	70,4
	○ Kadang-kadang	5	18,5
	○ Tidak	3	11,1
Total		27	100
3.	Perlu adanya usulan sebagai pegawai teladan bagi pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik		
	• Ya, selalu	25	92,6
	• Kadang-kadang	0	0
	• Tidak	2	7,4
Total		27	100

Dari pertanyaan-pertanyaan tersebut, diketahui bahwa kebanyakan responden (92,6%) merasa perlu untuk diadakan usulan sebagai pegawai teladan bagi mereka yang telah melaksanakan tugas dengan baik. Responden yang merasa adanya penghargaan akan memberikan mereka keinginan untuk lebih berprestasi lagi ada 70,4%, 18,5% menjawab kadang-kadang dan 11,1% menjawab tidak. Dari jawaban-jawaban responden tersebut kita dapat menarik kesimpulan bahwa kebanyakan dari responden merasa perlu untuk diberikan imbalan (penghargaan) asal hasil kerja mereka.

Distribusi mengenai pemberian imbalan (penghargaan) menurut responden, dibagi lagi menjadi dua kategori, yaitu persepsi perlu dan tidak perlu. Responden yang merasa perlu adanya suatu imbalan berupa penghargaan atas hasil kerja yang telah mereka

lakukan ada 25 orang (92,6%), sedangkan mereka yang tidak merasa perlu ada 2 orang (7,4%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6.10
Distribusi Responden Menurut Imbalan

Imbalan	Jumlah	Persentase
Perlu	25	92,6
Tidak perlu	2	7,4
Jumlah	27	100

6.3 Variabel Psikologis (Motivasi)

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri responden untuk berbuat yang lebih baik untuk Instalasi Gizi. Berikut adalah gambaran distribusi jawaban responden dari tiap-tiap pertanyaan untuk sub variabel motivasi.

Tabel 6.11
Distribusi Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Seputar Motivasi

No	Pertanyaan	n	%
1.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi bekerja adalah untuk pengabdian <ul style="list-style-type: none"> ○ Ya ○ Tidak 	22	81,5
		5	18,5
		27	100
	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi bekerja adalah untuk menambah pengalaman <ul style="list-style-type: none"> ○ Ya ○ Tidak 	26	96,3
		1	3,7
		27	100
	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi bekerja adalah karena tertarik penghasilan <ul style="list-style-type: none"> ○ Ya ○ Tidak 	17	63
		10	37
		27	100

2.	Mendapat dorongan semangat kerja dari atasan		
	○ Ya	24	88,9
	○ Tidak	3	11,1
		27	100
3.	Ada keinginan untuk mendapat predikat pegawai teladan		
	○ Ya	25	92,6
	○ Tidak	2	7,4
		27	100
4.	Memiliki kebanggaan dengan pekerjaannya		
	○ Ya	26	96,3
	○ Tidak	1	3,7
		27	100
5.	Menyukai pekerjaannya		
	○ Ya	27	100
	○ Tidak	0	0
		27	100
6.	Merasa nyaman ketika bekerja		
	○ Ya	26	96,3
	○ Tidak	1	3,7
		27	100
7.	Mengharapkan adanya penilaian dari atasan		
	○ Ya	25	92,6
	○ Tidak	2	7,4
		27	100
8.	Mengharapkan adanya penghargaan dari atasan		
	○ Ya	24	88,9
	○ Tidak	3	11,1
		27	100

Dari pertanyaan-pertanyaan diatas, dapat diketahui bahwa mereka yang bekerja di Instalasi Gizi karena pengabdian ada sebanyak 81,5%. Sedangkan untuk pengalaman ada 96,3%, dan yang karena tertarik oleh penghasilannya ada 63%. Responden yang memiliki motivasi tinggi lebih banyak dari yang rendah. Hal ini ditunjukkan oleh banyaknya responden yang memiliki kebanggaan terhadap pekerjaannya (96,3%) dan yang menyukain pekerjaannya (100%), serta merasa nyaman ketika bekerja (96,3%).

Nilai untuk variabel motivasi didapat dengan cara menambahkan setiap skor dari masing-masing pertanyaan. Untuk jawaban ya dari tiap pertanyaan mendapatkan nilai 1, dan 0 untuk jawaban tidak. Dari perhitungan statistik yang telah dilakukan didapatkan data bahwa nilai rata-rata (*mean*) motivasi responden adalah 9 dengan standar deviasi 0,94, dan median 9.

Untuk mendapatkan distribusi mengenai motivasi responden, dibagi menjadi dua kategori yaitu yang motivasinya tinggi dan rendah. Penilaian ini didasarkan pada tiap-tiap pertanyaan yang diberikan kepada responden. Setiap pertanyaan mendapatkan nilai satu. Dari pertanyaan tersebut didapatlah nilai rata-rata (*mean*) dari jawaban yang diberikan responden. Responden yang nilai motivasinya kurang dari nilai rata-rata (*mean*), masuk kategori motivasi rendah, sedangkan untuk yang nilai motivasinya diatas atau sama dengan nilai rata-rata (*mean*), masuk kategori motivasi tinggi. Berdasarkan kategori tersebut didapatlah bahwa ada 17 orang (63%) yang motivasinya tinggi, dan 10 orang (37%) yang motivasinya rendah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6.12
Distribusi Responden Menurut Motivasi

Motivasi	Jumlah	Persentase
Tinggi	17	63
Rendah	10	37
Jumlah	27	100

6.4 Kinerja

Kinerja diukur berdasarkan penilaian sendiri yang dilakukan oleh responden dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Penilaian kinerja ini didasarkan pada empat aspek yaitu pengetahuan, tanggung jawab, perilaku, dan hubungan kerjasama.

A. Pengetahuan

Distribusi mengenai tingkat pengetahuan responden dibagi menjadi dua yaitu responden yang pengetahuannya baik dan kurang. Dari pertanyaan-pertanyaan yang mengukur tingkat pengetahuan responden, didapatkan nilai median yaitu 10, nilai rata-rata (mean) 9,41, dengan standar deviasi 1,623. Nilai pengetahuan responden yang paling rendah adalah 3 dan yang paling tinggi adalah 11. Untuk perhitungannya, nilai yang dipakai adalah nilai median karena distribusi datanya miring ke kiri. Responden yang pengetahuannya kurang dari nilai median masuk kategori pengetahuan kurang. Berdasarkan kategori tersebut didapatkan bahwa ada 14 orang (51,9%) yang memiliki pengetahuan baik, dan 13 orang (48,1%) yang memiliki pengetahuan kurang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6.13

Distribusi Responden Menurut Pengetahuan

Pengetahuan	Jumlah	Persentase
Baik	14	51,9
Kurang	13	48,1
Jumlah	27	100

B. Tanggung jawab

Distribusi mengenai tanggung jawab responden dibagi menjadi dua yaitu yang tanggung jawabnya baik dan kurang. Dari pertanyaan-pertanyaan yang mengukur tanggung jawab responden, didapatkan nilai median yaitu 33, nilai rata-rata (mean) 32,4 dengan standar deviasi 2,6. Nilai tanggung jawab responden yang terendah adalah 25 dan yang paling tinggi adalah 35. Responden yang nilai tanggung jawabnya kurang dari nilai median masuk kategori tanggung jawab kurang, sedangkan yang nilai tanggung jawabnya lebih dari atau sama dengan median masuk kategori tanggung jawab baik. Berdasarkan kategori tersebut didapatkan bahwa ada 15 orang (55,6%) yang tanggung jawabnya baik, dan 12 orang (44,4%) yang tanggung jawabnya kurang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6.14
Distribusi Responden Menurut Tanggung jawab

Tanggung jawab	Jumlah	Persentase
Baik	15	55,6
Kurang	12	44,4
Jumlah	27	100

C. Perilaku

Distribusi mengenai perilaku responden terbagi menjadi dua, yaitu yang perilakunya baik dan tidak baik. Dari pertanyaan-pertanyaan yang mengukur perilaku responden, didapatkan nilai median yaitu 31, nilai rata-rata (mean) 29,9 dengan standar deviasi 5,1. Nilai perilaku responden yang terendah adalah 10 dan yang tertinggi adalah 35. Responden yang nilai perilakunya kurang dari nilai median masuk kategori perilaku tidak baik, sedangkan yang nilai perilakunya lebih dari atau sama dengan median masuk kategori perilaku baik. Berdasarkan kategori tersebut didapatkan bahwa ada 15 orang (55,6%) yang perilakunya baik, dan 12 orang (44,4%) yang perilakunya tidak baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6.15
Distribusi Responden Menurut Perilaku

Perilaku	Jumlah	Persentase
Baik	15	55,6
Tidak baik	12	44,4
Jumlah	27	100

D. Hubungan Kerjasama

Distribusi mengenai hubungan kerjasama responden terbagi menjadi dua, yaitu yang hubungannya baik dan tidak baik. Dari pertanyaan-pertanyaan yang mengukur perilaku responden, didapatkan nilai median yaitu 30, nilai rata-rata (mean) 29,9, dengan standar deviasi 3,3. Nilai hubungan kerjasama responden yang paling rendah adalah 23 dan yang paling tinggi adalah 35. Responden yang nilai hubungan kerjasamanya kurang dari nilai median masuk kategori tidak baik, sedangkan yang nilai

hubungan kerjasamanya lebih dari atau sama dengan median masuk kategori baik. Berdasarkan kategori tersebut didapatkan bahwa ada 14 orang (51,9%) yang hubungan kerjasamanya baik, dan 13 orang (48,1%) yang hubungan kerjasamanya tidak baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6.16

Distribusi Responden Menurut Hubungan Kerjasama

Hubungan Kerjasama	Jumlah	Persentase
Baik	14	51,9
Tidak baik	13	48,1
Jumlah	27	100

Dari seluruh variabel diatas, dilakukanlah suatu perhitungan untuk mendapatkan nilai akhir dari kinerja masing-masing responden. Berdasarkan perhitungan statistik yang telah dilakukan didapatkan data bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari kinerja ini adalah 101,56, dengan standar deviasi 7,953 dan median 103. Nilai minimalnya adalah 82 dan maksimalnya 115. Distribusi kinerja tersebut kemudian terbagi menjadi dua yaitu yang kinerjanya baik, dan kinerjanya tidak baik. Responden yang nilai kinerjanya baik adalah mereka yang nilainya diatas atau sama dengan nilai median, yaitu 103 dan yang tidak baik adalah mereka yang nilainya dibawah nilai median. Berdasarkan kategori tersebut didapatkan bahwa ada 14 orang (51,9%) yang kinerjanya baik, dan 13 orang (48,1%) yang kinerjanya tidak baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6.17

Distribusi Responden Menurut Kinerja

Kinerja	Jumlah	Persentase
Baik	14	51,9
Tidak baik	13	48,1
Jumlah	27	100

6.5 Hubungan Antara Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja dengan Kinerja Pegawai Instalasi Gizi RSUD Koja

Disini akan dilihat distribusi dari tiap-tiap aspek dalam masing-masing variabel dengan kinerja, dan melihat adakah hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan menggunakan uji Chi-Square.

Rumus : Uji Chi – Square

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Keterangan :

X^2 = Statistik Chi – Square

E = Frekuensi hasil yang diharapkan

O = Frekuensi hasil pengamatan

A. Hubungan Jenis Kelamin dengan Kinerja

Dari perhitungan statistik didapatkan bahwa ada 1 orang responden (50%) yang berjenis kelamin laki-laki memiliki kinerja baik, dan 1 orang (50%) memiliki kinerja tidak baik. Untuk perempuan ada 13 orang (52%) yang kinerjanya baik, dan 12 orang (48%) kinerjanya tidak baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6.18
Distribusi Jenis kelamin dengan Kinerja

Jenis Kelamin	Kinerja				Total	
	Baik		Tidak baik		Jml	%
	Jml	%	Jml	%		
Laki-laki	1	50	1	50	2	100
Perempuan	13	52	12	48	25	100
Total	14	51,9	13	48,1	27	100

P- Value = 1,00

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari semua responden yang memiliki kinerja baik proporsi responden perempuan lebih banyak yaitu 52% dibandingkan dengan laki-laki yaitu sebesar 50%. Dari hasil uji Chi- Square menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan kinerja (p-value > 0,05).

B. Hubungan Umur dengan Kinerja

Dari perhitungan statistik didapatkan bahwa ada 7 orang responden (53,8%) yang berumur < 35 tahun memiliki kinerja baik. Sedangkan yang kinerjanya tidak baik ada 6 orang (46,2%). Untuk responden yang ≥ 35 tahun, ada 7 orang (50%) yang kinerjanya baik dan 7 orang (50%) yang kinerjanya tidak baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6.19
Distribusi Umur dengan Kinerja

Umur	Kinerja				Total	
	Baik		Tidak baik			
	Jml	%	Jml	%	Jml	%
< 35 tahun	7	53,8	6	46,2	13	100
≥ 35 tahun	7	50	7	50	14	100
Total	14	51,9	13	48,1	27	100

P- Value = 1,00

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari semua responden yang memiliki kinerja baik, proporsi pegawai yang berusia < 35 tahun lebih banyak yaitu 53,8% dibandingkan dengan pegawai yang berusia ≥ 35 tahun yaitu sebanyak 50%. Dari hasil uji Chi- Square menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara umur dengan kinerja (p -value > 0,05).

C. Hubungan Masa kerja dengan Kinerja

Dari perhitungan statistik didapatkan bahwa ada 7 orang responden (43,8%) yang masa kerjanya ≥ 12 memiliki kinerja baik. Sedangkan yang kinerjanya tidak baik ada 9 orang (56,3%). Untuk responden yang masa kerjanya < 12, ada 7 orang (63,6%) yang kinerjanya baik dan 4 orang (36,4%) yang kinerjanya tidak baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6.20

Distribusi Masa kerja dengan Kinerja

Masa kerja	Kinerja				Total	
	Baik		Tidak baik			
	Jml	%	Jml	%	Jml	%
≥ 12	7	43,8	9	56,3	16	100
< 12	7	63,6	4	36,4	11	100
Total	14	51,9	13	48,1	27	100

P- Value = 0,532

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari semua responden yang memiliki kinerja baik, proporsi pegawai yang masa kerjanya baru lebih banyak yaitu 63,6% dibandingkan dengan pegawai yang masa kerjanya lama yaitu sebanyak 43,8%. Dari hasil uji Chi-Square menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kinerja (p-value > 0,05).

D. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja

Dari perhitungan statistik didapatkan bahwa ada 11 orang responden (50%) yang pelatihannya baik memiliki kinerja baik. Sedangkan yang kinerjanya tidak baik ada 11 orang (50%). Untuk responden yang pelatihannya tidak baik, ada 3 orang (60%) yang kinerjanya baik dan 2 orang (40%) yang kinerjanya tidak baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6.21

Distribusi Pelatihan dengan Kinerja

Pelatihan	Kinerja				Total	
	Baik		Tidak baik			
	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Baik	11	50	11	50	22	100
Tidak baik	3	60	2	40	5	100
Total	14	51,9	13	48,1	27	100

P- Value = 1,00

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari semua responden yang memiliki kinerja baik, proporsi pegawai yang pelatihannya tidak baik lebih banyak yaitu 60% dibandingkan dengan pegawai yang pelatihannya baik yaitu sebanyak 50%. Dari hasil uji Chi-Square menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara pelatihan dengan kinerja ($p\text{-value} > 0,05$).

E. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja

Dari perhitungan statistik didapatkan bahwa responden yang memiliki pendidikan SD, yang kinerjanya baik ada 1 orang (33,3%) sedangkan yang tidak baik ada 2 orang (66,7%). Yang memiliki pendidikan SMP tidak ada seorangpun yang memiliki kinerja baik, sedangkan yang kinerjanya tidak baik ada 2 orang (100%). Yang pendidikannya SMA, yang kinerjanya baik ada 10 orang (66,7%), sedangkan yang tidak baik ada 5 orang (33,3%). Yang pendidikannya D3 ada 2 orang (33,3%) yang kinerjanya baik, sedangkan yang tidak baik ada 4 orang (66,7%). Yang pendidikannya S1 yang kinerjanya baik ada 1 orang (100%), dan tidak ada yang kinerjanya tidak baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6.22
Distribusi Pendidikan dengan Kinerja

Pendidikan	Kinerja				Total	
	Baik		Tidak baik		Jml	%
	Jml	%	Jml	%		
SD	1	33,3	2	66,7	3	100
SMP	0	0	2	100	2	100
SMA	10	66,7	5	33,3	15	100
D3	2	33,3	4	66,7	6	100
S1	1	100	0	0	1	100
Total	14	51,9	13	48,1	27	100

P- Value = 0,228

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari semua responden yang memiliki kinerja baik proporsi responden dengan pendidikan S1 adalah yang terbanyak yaitu 100%, yang kedua adalah SMA yaitu sebesar 66,7% dan kemudian D3 dan SD yang sama-sama

33,3%. Dari hasil uji Chi- Square menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara pendidikan dengan kinerja ($p\text{-value} > 0,05$).

F. Hubungan Supervisi dengan Kinerja

Dari perhitungan statistik didapatkan bahwa ada 11 orang responden (55%) yang supervisinya baik memiliki kinerja baik. Sedangkan yang kinerjanya tidak baik ada 9 orang (45%). Untuk responden yang supervisinya tidak baik, ada 3 orang (42,9%) yang kinerjanya baik dan 4 orang (57,1%) yang kinerjanya tidak baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6.23
Distribusi Supervisi dengan Kinerja

Supervisi	Kinerja				Total	
	Baik		Tidak baik			
	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Baik	11	55	9	45	20	100
Tidak baik	3	42,9	4	57,1	7	100
Total	14	51,9	13	48,1	27	100

P- Value = 0,678

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari semua responden yang memiliki kinerja baik, proporsi pegawai yang supervisinya baik lebih banyak yaitu 55% dibandingkan dengan pegawai yang supervisinya tidak baik yaitu sebanyak 42,9%. Dari hasil uji Chi-Square menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara supervisi dengan kinerja ($p\text{-value} > 0,05$).

G. Hubungan Imbalan dengan Kinerja

Dari perhitungan statistik didapatkan bahwa ada 13 orang responden (52%) yang merasa perlu dengan adanya imbalan, memiliki kinerja yang baik. Sedangkan yang kinerjanya tidak baik ada 12 orang (48%). Untuk responden yang merasa tidak memerlukan imbalan, ada 1 orang (50%) yang kinerjanya baik dan 1 orang (50%) yang kinerjanya tidak baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6.24
Distribusi Imbalan dengan Kinerja

Imbalan	Kinerja				Total	
	Baik		Tidak baik			
	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Perlu	13	52	12	48	25	100
Tidak perlu	1	50	1	50	2	100
Total	14	51,9	13	48,1	27	100

P- Value = 1,00

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari semua responden yang memiliki kinerja baik, proporsi pegawai yang merasa perlu untuk diberikan imbalan lebih banyak yaitu 52% dibandingkan dengan pegawai yang tidak merasa perlu untuk diberi imbalan yaitu sebanyak 50%. Dari hasil uji Chi- Square menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara imbalan dengan kinerja ($p\text{-value} > 0,05$).

H. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Dari perhitungan statistik didapatkan bahwa ada 10 orang responden (58,8%) yang motivasinya tinggi, memiliki kinerja yang baik. Sedangkan yang kinerjanya tidak baik ada 7 orang (41,2%). Untuk responden yang motivasinya rendah, ada 4 orang (40%) yang kinerjanya baik dan 6 orang (60%) yang kinerjanya tidak baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6.25
Distribusi Motivasi dengan Kinerja

Motivasi	Kinerja				Total	
	Baik		Tidak baik			
	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Tinggi	10	58,8	7	41,2	17	100
Rendah	4	40	6	60	10	100
Total	14	51,9	13	48,1	27	100

P- Value = 0,440

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari semua responden yang memiliki kinerja baik, proporsi pegawai yang motivasinya tinggi lebih banyak yaitu 58,8% dibandingkan dengan pegawai yang motivasinya rendah yaitu sebanyak 40%. Dari hasil uji Chi- Square menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja ($p\text{-value} > 0,05$).



BAB 7

PEMBAHASAN

7.1 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah pegawai baik yang menduduki jabatan struktural dan fungsional maupun yang tidak mempunyai kedudukan pada Instalasi Gizi. Jumlah pegawai yang menjadi responden sebanyak 27 orang dari total populasi 28 orang. Ada satu orang pegawai yang tidak mengisi kuesioner dikarenakan sedang cuti. Keterbatasan penelitian ini adalah pada instrumen yang digunakan, yaitu kuesioner tentang penilaian kinerja.

Dalam pengambilan data dapat terjadi bias, terutama bias pengukuran karena kuesioner yang disebar diisi sendiri oleh responden. Sehingga kesalahan dapat terjadi secara tidak sengaja karena mereka kurang memahami atau memperhatikan penjelasan yang diberikan oleh peneliti atau dilakukan dengan sengaja dengan memberikan jawaban yang tidak jujur karena rasa takut, malu atau khawatir akan dikaitkan dengan kondisi kerja, dan sebagainya.

Keterbatasan ini tentunya akan mengurangi keakuratan hasil dari penelitian yang sedang dilakukan, namun untuk mengatasi kelemahan tersebut maka pengisian kuesioner menggunakan metode wawancara, jadi peneliti yang menanyakan sendiri jawaban dari tiap-tiap pertanyaan sehingga nantinya didapatkan hasil yang sesuai dengan makna pertanyaannya, dan mengurangi kecenderungan terjadinya bias pada responden, selain itu digunakan pula daftar dengan skala sederhana terhadap aspek-aspek yang perlu dinilai dari setiap karyawan, dan peneliti juga membandingkan antara yang satu dengan yang lain sehingga diperoleh hasil yang bersifat relatif.

7.2 Pembahasan Hasil Penelitian

7.2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai Instalasi Gizi RSUD Koja didapatkan dari hasil penilaian terhadap aspek pengetahuan, tanggung jawab, perilaku, dan hubungan kerjasama responden. Dari hasil analisis didapatkan nilai rata-rata kinerja pegawai adalah 101,56

dengan standar deviasi 7,953 dan median 103. Nilai kinerja terendah adalah 82 dan tertinggi 115. Untuk melihat gambaran kinerja pegawai, dilakukan pengkategorian berdasarkan nilai median. Bila total nilai kinerja \geq median, maka dikategorikan kinerja baik dan bila total nilai kinerja $<$ median, maka dikategorikan kinerja kurang. Dari hasil analisis terlihat bahwa 51,9% kinerja pegawai Instalasi Gizi RSUD Koja dikategorikan baik dan 48,1% kinerja pegawai dikategorikan tidak baik.

7.2.2 Hubungan Antara Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja dengan Kinerja Pegawai Instalasi Gizi RSUD Koja

7.2.2.1 Resume Tabel Analisis Bivariat

Tabel 7.1

Distribusi Kinerja dengan Variabel – variabel Individu, Organisasi dan Psikologis

No.	Komponen	Kinerja Baik		Kinerja Tidak Baik		P-Value
		n	%	n	%	
1.	Jenis Kelamin					1,00
	• Laki- laki	1	50	1	50	
	• Perempuan	13	52	12	48	
2.	Umur					1,00
	• < 35	7	53,8	6	46,2	
	• \geq 35	7	50	7	50	
3.	Masa Kerja					0,532
	• \geq 12	7	43,8	9	56,3	
	• < 12	7	63,6	4	36,4	
4.	Pelatihan					1,00
	• Baik	11	50	11	50	
	• Tidak Baik	3	60	2	40	
5.	Pendidikan					0,228
	• SD	1	33,3	2	66,7	
	• SMP	0	0	2	100	
	• SMA	10	66,7	5	33,3	

	• D3	2	33,3	4	66,7	
	• S1	1	100	0	0	
6.	Supervisi					
	• Baik	11	55	9	45	0,678
	• Tidak Baik	3	42,9	4	57,1	
7.	Imbalan					
	• Perlu	13	52	12	48	1,00
	• Tidak Perlu	1	50	1	50	
8.	Motivasi					
	• Tinggi	10	58,8	7	41,2	0,440
	• Rendah	4	40	6	60	

7.2.2.2 Variabel Individu

a. Jenis Kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 27 orang yang terdiri dari 2 orang laki-laki (7,4%) dan 25 orang perempuan (92,6%). Responden perempuan jauh lebih banyak daripada laki-laki, hal ini menyimpulkan bahwa pada Instalasi Gizi RSUD Koja hampir seluruh pegawainya berjenis kelamin perempuan. Dari hasil bivariat yang dilakukan didapatkan bahwa proporsi responden perempuan yang kinerjanya baik ada 52%, lebih tinggi dari laki-laki yaitu 50%.

Dari uji statistik yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja pegawai Instalasi Gizi RSUD Koja ($p > 0,05$). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Mulyaningsih (2001), Yuanita (2004), dan Baiduri (2003) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata kinerja perempuan dan kinerja laki-laki.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori Gibson (dikutip dari Ilyas, 2001) yang menyatakan bahwa variabel individu seperti jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap kinerja. Tidak adanya hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja pada penelitian ini kemungkinan dikarenakan hampir seluruhnya pegawai Instalasi Gizi RSUD Koja adalah perempuan, hanya dua orang saja yang berjenis kelamin laki-laki, sehingga variasi kurang bisa didapat.

b. Umur

Secara alamiah umur memiliki pengaruh terhadap kondisi seseorang, dengan bertambahnya umur maka seseorang akan menjadi lebih matang dan memiliki motivasi yang tinggi sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Dari hasil analisis univariat umur responden dibagi menjadi dua kategori berdasarkan nilai mediannya, yaitu responden yang umurnya < 35 tahun dan ≥ 35 tahun. Responden yang berumur kurang dari 35 tahun berjumlah 13 orang (48,1%) dan yang berumur sama dengan 35 tahun atau lebih, berjumlah 14 orang (51,9%). Dari hasil analisis bivariat didapatkan bahwa proporsi responden yang berumur < 35 tahun yang kinerjanya baik ada 53,8%, lebih tinggi dari yang berumur ≥ 35 tahun yaitu 50%.

Dari uji statistik didapat bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan kinerja ($p > 0,05$). Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Amstrong dan Griffin (1987) yang dikutip dari Ilyas (2001) yang menyatakan bahwa umur tidak mempengaruhi kinerja. Dan dalam penelitian Ridarson (2004) juga dikatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara umur dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Baiduri (2003) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara umur dan kinerja perawat yaitu pada umur yang lebih tua (> 26 tahun) memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan yang berumur 25 tahun kebawah. Tidak adanya hubungan antara umur dengan kinerja pada penelitian ini mungkin dikarenakan prestasi kerja seseorang mulai meningkat bersamaan dengan meningkatnya umur dan kemudian akan menurun menjelang tua, sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Siagian (1993).

c. Masa Kerja

Masa kerja merupakan variabel yang ampuh dalam menjelaskan keluar masuknya karyawan, dimana masa kerja di ekspresikan sebagai pengalaman kerja yang akan menjadi peramal yang baik terhadap produktivitas karyawan (Robbin, 2001, dikutip dari Ridarson, 2004).

Berdasarkan perhitungan statistik yang telah dilakukan didapatlah data bahwa ada 16 orang (59,3%) pegawai Instalasi Gizi RSUD Koja yang masa kerjanya sama dengan atau lebih dari 12 tahun. Dan ada 11 orang (36,4%) pegawai Instalasi Gizi RSUD Koja

yang masa kerjanya kurang dari 12 tahun. Dari analisis bivariat didapatkan bahwa proporsi responden yang masa kerjanya sama dengan atau lebih dari 12 tahun yang kinerjanya baik ada 43,8%, lebih rendah daripada yang masa kerjanya kurang dari 12 tahun yaitu 63,6%.

Dari perhitungan statistik yang dilakukan didapat bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kinerja ($p > 0,05$). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nurani (2000), Yusuf (2000), dan Baiduri (2003) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja.

Namun, Hal tersebut tidak sesuai dengan pendapat Boots (1986) dan Siagian (1993) yang mengatakan bahwa pengalaman (masa kerja) memiliki hubungan dengan kinerja seorang pegawai. Hal ini juga tidak sesuai dengan teori Gibson (dalam Ilyas, 2001) yang menyatakan bahwa variabel individu seperti masa kerja mempengaruhi kinerja.

Tidak adanya hubungan masa kerja dengan kinerja pegawai Instalasi Gizi RSUD Koja mungkin disebabkan faktor kejenuhan dari petugas yang telah memiliki masa kerja lama, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Harsey dan Blanchard (1986), yang dikutip dari Ridarson (2004), yang menemukan bahwa semakin lama bekerja kinerja seseorang akan meningkat, tapi pada suatu saat akan menetap dan bahkan menurun yang mungkin disebabkan oleh beberapa faktor seperti kejenuhan dan faktor lingkungan kerja.

d. Pelatihan

Variabel pelatihan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi pelatihan baik dan tidak baik. Dari perhitungan statistik yang telah dilakukan didapatlah data bahwa ada 11 orang (50%) yang pelatihannya baik dan kinerjanya juga baik, 11 orang (50%) pelatihannya baik tapi kinerjanya tidak baik. Dan ada 3 orang (60%) yang pelatihannya tidak baik tapi kinerjanya baik, 2 orang (40%) yang kinerja dan pelatihannya tidak baik.

Dari uji statistik didapatkan bahwa tidak ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja ($p > 0,05$). Hal ini sesuai dengan penelitian Ridarson (2004), Yusuf (2000) yang mengatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan kinerja petugas yang tidak pernah mendapat pelatihan dengan petugas mendapat pelatihan.

Namun, hal ini tidak sesuai dengan teori Gibson (dalam Ilyas, 2001) yang menyatakan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja, dan pendapat Procton dan Thorton (1983) yang menyatakan bahwa manfaat pelatihan antara lain dapat meningkatkan rasa puas dari pegawai, mengurangi pemborosan fasilitas, memperbaiki metode bekerja, moral petugas, menimbulkan kerjasama yang baik, mengurangi biaya pemeliharaan peralatan, dan mesin serta mengurangi ketidakhadiran petugas.

Tidak adanya hubungan pelatihan dengan kinerja pegawai Instalasi Gizi RSUD Koja kemungkinan disebabkan faktor dari pegawai yang kurang serius dalam mengikuti pelatihan atau barangkali disebabkan karena pelatihan tersebut dilaksanakan tidak sesuai dengan yang diharapkan sehingga tujuan dari pelatihan tersebut tidak tercapai secara optimal serta tidak dirasakan manfaatnya oleh peserta pelatihan, seperti yang terlihat dari jawaban responden bahwa masih ada yang merasa pelatihan yang diberikan kurang bermanfaat terhadap pekerjaannya yaitu sebesar (18,5%).

e. Pendidikan

Dari perhitungan statistik yang telah dilakukan didapatlah data tentang pendidikan responden yang terbagi dalam tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Dari responden yang pendidikannya SD ada 3 orang, 1 orang yang kinerjanya baik, dan 2 orang yang kinerjanya tidak baik. Responden yang pendidikannya SMP ada 2 orang dan keduanya memiliki kinerja yang tidak baik. Responden yang SMA ada 15 orang, 10 orang kinerjanya baik dan 5 orang tidak baik. Responden yang D3 ada 6 orang, 2 orang kinerjanya baik dan 4 orang kinerjanya tidak baik. Sedangkan yang S1 ada 1 orang dan memiliki kinerja baik.

Dari uji statistik didapatkan bahwa tidak ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja ($p > 0,05$). Hal ini sesuai dengan penelitian Ridarson (2004) yang mengatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara pendidikan dengan rata-rata kinerja petugas.

Namun, hal tersebut tidak sesuai dengan teori Gibson (dalam Ilyas, 2001) yang menyatakan bahwa variabel individu seperti pendidikan mempengaruhi kinerja serta penelitian yang dilakukan oleh Sutopo (1991) dan penelitian yang dilakukan Hursey dan Blanchard (1992). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sutopo (1991) dikatakan bahwa

ada hubungan yang bermakna antara kemampuan dan prestasi kerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hursey dan Blanchard (1992) yang menyatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja.

Tidak adanya hubungan tersebut karena sebagian besar para pegawai memiliki pendidikan berlatar belakang gizi, baik itu yang setingkat SMA, ataupun D3 dan S1.

7.2.2.3 Variabel Organisasi

a. Supervisi

Supervisi merupakan salah satu kegiatan pokok dari manajemen, kegiatan supervisi erat hubungannya dengan kegiatan monitoring. Tujuan dari supervisi adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui suatu proses yang sistematis dengan peningkatan pengetahuan pegawai, peningkatan ketrampilan pegawai, perbaikan sikap pegawai dalam bekerja dan peningkatan motivasi pegawai (Depkes RI, 2001).

Sebagian besar (74%) pegawai Instalasi Gizi RSUD Koja sudah pernah mendapatkan supervisi. Berdasarkan wawancara, supervisi yang didapatkan dirasakan sudah jelas. Manfaatnya pun dirasakan oleh pegawai yang sudah pernah mendapatkan supervisi tersebut.

Dari perhitungan statistik yang dilakukan didapatlah data tentang supervisi responden. Dari data tersebut diketahui ada 11 orang (55%) responden yang supervisinya baik dan kinerjanya juga baik. Sementara yang supervisinya baik tapi kinerjanya tidak baik ada 9 orang (45%). Responden yang supervisinya tidak baik tapi kinerjanya baik ada 3 orang (42,9%), dan yang supervisi dan kinerjanya sama-sama tidak baik ada 4 orang (57,1%).

Dari uji statistik didapatkan bahwa tidak ada hubungan antara supervisi dengan kinerja ($p > 0,05$). Hal ini sesuai dengan penelitian Nurani (2000) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara supervisi dengan kinerja.

Namun hal ini tidak sesuai dengan pernyataan Elytha (1994) yang menyatakan bahwa bila pembinaan dilakukan secara teratur 1- 5 kali dalam 6 bulan maka tingkat penampilan kerja petugas akan lebih besar. Dalam penelitian Ridarson (2004) juga dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi dengan kinerja petugas.

Tidak adanya hubungan tersebut kemungkinan disebabkan oleh kualitas supervisi yang tidak terlihat pada penelitian ini.

b. Imbalan

Setiap orang membutuhkan insentif baik sosial maupun finansial penghargaan, karena penghargaan merupakan suatu kebutuhan. Penghargaan atas prestasi atau jasa seseorang ditinjau dari segi kebutuhan merupakan salah satu kebutuhan manusia yang menurut teori Maslow (1984) terletak pada urutan keempat yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.

Sebagian besar (81,5%) pegawai di instalasi gizi RSUD Koja tidak pernah mendapatkan penghargaan tertentu. Berdasarkan wawancara, pemberian penghargaan membuat mereka selalu ingin berprestasi dalam melakukan pekerjaan. Untuk itu, mereka mengusulkan untuk diadakannya pemberian penghargaan terhadap pegawai teladan bagi mereka yang melaksanakan tugas dengan baik.

Dari perhitungan statistik yang dilakukan didapatkan data tentang imbalan. Dari data tersebut diketahui ada 25 orang responden yang merasa perlu untuk diberikan imbalan (penghargaan). Dari 25 orang itu ada 13 orang (52%) yang kinerjanya baik, dan 12 orang (48%) yang kinerjanya tidak baik. Sementara itu ada 2 orang yang tidak memerlukan imbalan, dan dari 2 orang tersebut, 1 orang (50%) memiliki kinerja baik, dan 1 orang (50%) lagi memiliki kinerja tidak baik.

Dari uji statistik didapatkan bahwa tidak ada hubungan antara imbalan dengan kinerja ($p > 0,05$). Hal ini sesuai dengan penelitian Nurani (2000), dan Yuanita (2004) yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pemberian imbalan dengan kinerja.

Namun, hal tersebut tidak sesuai dengan penelitian Yusuf (2000) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan bermakna antara imbalan/penghargaan dengan kinerja tenaga pelaksana gizi (TPG) puskesmas di Kabupaten Pandeglang.

Tidak adanya hubungan tersebut kemungkinan disebabkan oleh perbedaan unit analisis yang memiliki perbedaan karakter. Dalam penelitian ini responden yang diukur memiliki karakteristik pekerjaan yang bermacam-macam (heterogen), tidak sama halnya dengan penelitian Yusuf (2000).

7.2.2.4 Variabel Psikologi

Motivasi

Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku (Gibson, 1996). Sebagian besar (81,5%) pegawai di Instalasi Gizi RSUD Koja mempunyai motivasi dalam melakukan pekerjaan semata-mata sebagai bentuk pengabdian mereka terhadap masyarakat. Selain itu, sebanyak 96,3% pegawai mempunyai motivasi dalam bekerja untuk menambah pengalaman mereka dalam dunia kerja, namun tidak sedikit pula (63%) pegawai yang bekerja karena tertarik akan penghasilan yang didapatkan.

Sebanyak 88,9% pegawai di Instalasi Gizi RSUD Koja mendapatkan dorongan semangat kerja dari atasan mereka. Untuk itu sebagian besar (92,6%) pegawai berkeinginan untuk mendapat predikat pegawai teladan. Pada dasarnya mereka bangga atas pekerjaan yang dilakukan karena mereka menyukai pekerjaan yang ditekuninya. Perasaan nyaman pun mereka rasakan ketika bekerja di Instalasi Gizi RSUD Koja, namun sebagian besar mengharapkan adanya penilaian dari atasan dan juga mengharapkan adanya penghargaan dari penilaian tersebut.

Dari perhitungan statistik yang dilakukan didapatkan data mengenai tingkat motivasi pegawai Instalasi Gizi RSUD Koja. Dari data tersebut diketahui ada 17 orang yang motivasinya tinggi. Dari 17 orang tersebut ada 10 orang (58,8%) responden yang kinerjanya baik, dan 7 orang (41,2%) yang kinerjanya tidak baik. Sementara itu ada 10 orang yang memiliki motivasi rendah. Dari 10 orang tersebut ada 4 orang (40%) responden yang kinerjanya baik, dan 6 orang (60%) yang kinerjanya tidak baik.

Dari uji statistik didapatkan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja ($p > 0,05$). Hal ini sesuai dengan penelitian Yuanita (2004) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pemberian imbalan dengan kinerja.

Namun hal ini tidak sesuai dengan penelitian Sutopo (1991) dan Ridarson (2004) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan bermakna antara motivasi dengan prestasi kerja dalam penelitian diferensiasi TPG puskesmas dengan prestasi kerja dalam pencapaian cakupan kegiatan UPGK di Kabupaten Subang Propinsi Jawa Barat. Hal ini

juga tidak sesuai dengan teori Gibson (dalam Ilyas, 2001) yang menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja.

Tidak adanya hubungan tersebut kemungkinan disebabkan oleh perbedaan unit analisisnya yang berbeda karakter. Dalam penelitian ini responden yang diukur memiliki karakteristik pekerjaan yang bermacam-macam (heterogen), tidak sama halnya dengan penelitian Sutopo (1991) dan Ridarson (2004) yang respondennya memiliki karakteristik pekerjaan yang sama.

