

BAB 8

KESIMPULAN DAN SARAN

8.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diketahui kinerja pegawai Instalasi Gizi RSUD Koja masih belum cukup baik. Hal ini ditandai dengan hampir sama nya proporsi antara responden yang mempunyai kinerja baik dengan responden dengan kinerja tidak baik. Yaitu 14 orang (51,9%) dan 13 orang (48,1%). Dari perhitungan kinerja yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai rata-rata kinerja pegawai Instalasi Gizi RSUD Koja adalah 101,56 dengan median 103 dan standar deviasi 7,953. Nilai terendah yang diperoleh adalah 82 dan tertingginya 115. Penilaian terhadap kinerja ini didasarkan pada perhitungan kinerja dari aspek pengetahuan, tanggung jawab, perilaku, dan hubungan kerjasama.

Dari hasil analisis hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen, didapatkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara karakteristik individu (jenis kelamin, umur, masa kerja, pelatihan dan pendidikan) dengan kinerja. Hal tersebut kemungkinan disebabkan karena kurangnya sampel yang ada, sehingga variasi data sulit untuk didapat. Dari hasil didapatkan pula bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara karakteristik organisasi (supervisi dan imbalan) dengan kinerja. Dan didapatkan pula bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara karakteristik psikologis (motivasi) dengan kinerja.

8.2 Saran

8.2.1 Saran untuk Instalasi Gizi

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dari penelitian ini maka dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Instalasi Gizi di RSUD Koja perlu dipertimbangkan saran-saran bagi Manajemen di Instalasi Gizi RSUD Koja sebagai berikut :

1. Adanya pemilihan pegawai teladan bagi pegawai dengan kinerja terbaik. Pemilihan ini didasarkan pada penilaian yang dilakukan atasan. Dari hasil penilaian tersebut,

para pegawai akan memilih siapa yang terbaik. Hal tersebut dilakukan untuk memotivasi para pegawai agar dapat bekerja lebih giat.

2. Setiap pegawai hendaknya memiliki suatu jadwal kegiatan yang dibuat oleh mereka sendiri dan dievaluasi oleh suatu tim koordinator. Hal tersebut bertujuan untuk menghindari terbuangnya waktu yang menjadikan tidak terselesaikannya pekerjaan.
3. Pemberian bimbingan dan dorongan motivasi kepada pegawai hendaknya dilakukan secara rutin dan berkala. Supaya lebih efektif sebaiknya bimbingan ini dilakukan bergiliran orang per orang agar bimbingan yang diberikan dapat langsung dimengerti oleh pegawai yang bersangkutan.
4. Perlu dibuat suatu sasaran atau target untuk Instalasi Gizi agar para pegawainya termotivasi untuk bekerja lebih giat guna memenuhi target yang telah ditetapkan. Hendaknya pembuatan sasaran atau target ini juga melibatkan para pegawai sehingga mereka merasa turut dilibatkan dan jadi termotivasi untuk memenuhinya.

8.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Perlu dilakukan penelitian lebih jauh menggunakan variabel - variabel lain untuk dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Instalasi Gizi RSUD Koja.