

BAB 6: KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian Hubungan Kemampuan, Loyalitas dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Agam, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebanyak 49,1% Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Agam mempunyai kinerja yang tidak baik.
2. Sebanyak 47,2% Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Agam mempunyai kemampuan kerja yang tidak baik.
3. Sebanyak 49,1% pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Agam mempunyai loyalitas kerja yang tidak baik.
4. Sebanyak 43,4% pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Agam mempunyai motivasi kerja yang tidak baik
5. Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan dengan kinerja pegawai dengan nilai *p-value* ($0,001 < 0,05$).
6. Terdapat hubungan yang signifikan antara loyalitas dengan kinerja dengan nilai *p value* ($0,009 < 0,05$).
7. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai dengan nilai *p value* ($0,123 > 0,05$).
8. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Agam adalah kemampuan.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran sebagai perbaikan mengenai Hubungan Kemampuan, Loyalitas dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Agam agar dapat memperhatikan hal-hal berikut untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan yaitu:

1. Dinas Kesehatan meningkatkan kemandirian pegawai yang dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan kerja independen melalui *coaching*.
2. Dinas Kesehatan rutin melakukan sosialisasi terkait dengan kebijakan, visi dan misi serta target instansi yang sesuai dengan rencana strategis (rensta) untuk meningkatkan kemampuan konseptual pegawai.
3. Ciptakan lingkungan dan suasana kerja yang mendukung melalui *family-gathering*, olahraga rutin bersama dan kegiatan kekeluargaan lainnya untuk meningkatkan loyalitas pegawai.
4. Dinas Kesehatan memberikan apresiasi atau *reward* kepada pegawai yang berhasil mencapai target kerja melalui *staff of the month* secara rutin dilakukan setiap bulannya.
5. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan faktor-faktor lain seperti rancangan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen, pengetahuan, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja serta variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini.