

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis serta pembahasan yang sudah penulis tuangkan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.
3. Analisis jabatan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja di Kantor Dinas Kesehatan kota Metro.

B. saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, pembahasan, serta kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran dengan harapan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak, di antaranya:

Berdasarkan kesimpulan dari pembahasan maka terdapat beberapa saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Kesehatan Kota Metro
 - a. Disarankan kepada Kepala Dinas Kesehatan Kota Metro untuk melakukan perencanaan analisis jabatan yang terstruktur setiap tahunnya. Dari hasil analisis jabatan nantinya juga dapat digunakan sebagai standar dalam hal : penerimaan pegawai, seleksi, pendidikan dan pelatihan, distribusi pegawai, kompetensi dan kenaikan pangkat, penyusunan peraturan gaji, penyusunan struktur organisasi dan memperbaiki kondisi-kondisi kerja. Ketika menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat (*right man at the right place*) maka meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan berimplikasi positif pada penilaian kinerja organisasi yaitu Dinas Kesehatan Kota Metro
 - b. Perlu diadakan evaluasi beban kerja dan melakukan redistribusi pegawai dengan melihat latar belakang pendidikan, pengalaman dan waktu yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dengan demikian pegawai merasa sesuai dengan beban kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya yang pada akhirnya dapat

melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan mendorong peningkatan produktivitas kerja.

- c. Perlu adanya mekanisme pengawasan dan evaluasi yang rutin dilaksanakan terhadap target dan realisasi pekerjaan serta pembagian habis pekerjaan dengan membuat tim kerja sehingga semua pegawai akan bertanggungjawab atas tugas/pekerjaan yang dibebankan kepadanya
 - d. Ketika pegawai memiliki produktivitas kerja yang baik maka disarankan untuk memberikan *reward* seperti mengikuti pelatihan/peningkatan kompetensi, diusulkan penilaian kinerjanya dengan predikat amat baik yang akan berpengaruh pada waktu kenaikan pangkat. Hal ini diharapkan akan membawa pengaruh positif kepada pegawai lain untuk meningkatkan produktivitas kerjanya
 - e. Membuka komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan terkait target kerja agar mudah dicapai dan tidak menimbulkan tekanan. Pegawai memiliki produktivitas yang baik, maka, secara konsisten menghasilkan output yang berkualitas tinggi dalam waktu yang singkat. Sehingga perlu melakukan pembinaan dan pengembangan kompetensi pegawai secara terus-menerus, khususnya yang masih rendah produktivitasnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya
- Disarankan agar dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variable yang mempengaruhi produktivitas pegawai/karyawan selain variable yang sudah diteliti sebelumnya