

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data mengenai **"Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung"** maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

#### A. Kesimpulan

##### 1. Gambaran Penilaian Kinerja di di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung

Berdasarkan temuan penelitian dan kajian teoritis yang relevan dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung telah dilaksanakan dengan baik, hal ini ditunjukkan dengan perolehan skor rata-rata keseluruhan sebesar 3,61 berada pada kategori baik. Ini berarti bahwa pelaksanaan penilaian kinerja di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung telah mencakup metode dan substansi penilaian.

Adapun penggunaan metode penilaian kinerja di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga

Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung diwujudkan dalam berbagai metode penilaian diantaranya metode penilaian teknik esai menyeluruh, metode penilaian employee comparison, metode penilaian penggunaan daftar periksa, metode penilaian langsung ke lapangan, metode penilaian berdasarkan perilaku, metode penilaian berdasarkan kejadian kritis, metode penilaian berdasarkan peringkat, tes dan observasi prestasi kerja, metode penilaian diri sendiri dan metode manajemen berdasarkan sasaran.

Dari sepuluh metode penilaian kinerja tersebut, hanya tujuh metode penilaian yang sering digunakan di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung sedangkan tiga metode yang jarang digunakan adalah metode penilaian berdasarkan kejadian kritis, metode berdasarkan peringkat, dan tes observasi prestasi kerja yang masing-masing memiliki nilai rata-rata sebesar 2,81, 2,87 dan 2,53 berada pada kriteria cukup. Pada Penggunaan substansi penilaian dalam penilaian kinerja di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung juga berada pada kriteria baik, hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai rata-rata 3,86. Artinya penggunaan substansi penilaian di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung sudah mencakup indikator kedisiplinan, prestasi kerja, kejujuran, kesetiaan, prakarsa dan inisiatif, tanggung jawab dan kepribadian. Dari delapan substansi penilaian tersebut, ada dua

indikator yang memiliki skor tertinggi yaitu kedisiplinan dan kesetiaan yang masing-masing memperoleh skor sebesar 4,15 dan 4,01 berada pada kriteria sangat baik. Ini berarti dua indikator tersebut selalu dijadikan aspek penilaian kinerja di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.

## **2. Gambaran Motivasi Kerja Pegawai di di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung**

Kondisi motivasi kerja yang tinggi, memiliki peran yang sangat strategis dalam suatu organisasi, karena akan mendukung organisasi dalam mencapai tujuan. Tinggi rendahnya kondisi motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari disiplin kerja pegawai, semangat kerja pegawai, kompetisi pegawai dalam bekerja, tanggung jawab dan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa kondisi motivasi kerja pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung berada pada kondisi sangat baik. Artinya dilihat dari indikator-indikator motivasi kerja pegawai yang ada, kondisi motivasi pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung telah menunjukkan arah positif dan mengalami peningkatan dari segi disiplin kerja pegawai,

semangat kerja pegawai, kompetisi pegawai dalam bekerja, tanggung jawab dan prestasi kerja pegawai.

### **3. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung**

Berdasarkan temuan penelitian dapat diketahui bahwa penilaian kinerja memberikan pengaruh yang rendah terhadap motivasi kerja pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung dengan koefisien korelasi sebesar 0,31 berada pada kategori rendah. Melihat kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja belum sepenuhnya dijadikan pendorong atau motivasi ekstrinsik bagi pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung untuk meningkatkan kinerjanya. Kondisi motivasi kerja pegawai yang sangat tinggi di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung lebih banyak dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, dan sebagainya.

Walaupun kondisi motivasi kerja pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung sudah

sangat tinggi, namun demikian hendaknya para pegawai tidak mengabaikan penilaian kinerja yang ada di lembaga dan hendaknya pula para pegawai menjadikan penilaian kinerja sebagai pendorong untuk berlomba-lomba meningkatkan kinerja dan berprestasi lebih baik lagi.

## **B. REKOMENDASI**

Berdasarkan teori yang relevan dan temuan hasil penelitian, maka penulis mengemukakan beberapa rekomendasi, yaitu:

### **1. Rekomendasi bagi Pimpinan Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.**

Dalam organisasi, peran seorang pimpinan sangat berperan penting dalam penilaian kinerja. Mengingat pentingnya peran pimpinan dalam menilai kinerja pegawai, maka seorang pimpinan diharuskan bersikap jujur, adil, objektif dan mempunyai pengetahuan mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan realitas atau fakta yang ada. Selain itu Penilai hendaknya mendasarkan penilaiannya atas benar atau salah (*right or wrong*), baik atau buruknya terhadap unsur-unsur yang dinilai dan tidak boleh mendasarkan penilaiannya atas fisis rasa suka atau tidak suka (*like or dislike*), akan tetapi yang sering terjadi di setiap organisasi, pimpinan sering melakukan berbagai kesalahan seperti yang diuraikan diatas, jika ini terus berlanjut maka penilaian kinerja tidak akan menjadi pendorong bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan temuan penelitian dapat diketahui bahwa penilaian kinerja di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung memberikan pengaruh yang rendah terhadap motivasi kerja pegawai. Dengan melihat kondisi ini ada beberapa hal yang dijadikan rekomendasi khususnya bagi pimpinan Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung di antaranya :

- a. Walaupun penilaian kinerja memberikan pengaruh yang rendah terhadap motivasi kerja pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung, hendaknya pimpinan Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung tidak mengabaikan penilaian kinerja yang ada dan terus melaksanakan penilaian kinerja tersebut karena penilaian kinerja yang ada tetap memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.
- b. Melihat pengaruh yang diberikan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung itu rendah, hendaknya pimpinan tetap memperhatikan aspek-aspek lain terkait dengan

motivasi kerja pegawai sehingga dengan demikian kondisi motivasi kerja pegawai yang sudah sangat tinggi dapat dipertahankan.

## **2. Rekomendasi bagi Pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.**

Berdasarkan temuan penelitian dapat diketahui bahwa kondisi motivasi kerja pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung berada pada kondisi sangat baik. Oleh karena itu, hendaknya para pegawai Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung memelihara, memperbaiki dan meningkatkan kondisi tersebut secara terus menerus sehingga akan memberikan kontribusi bagi pengembangan lembaga. Disamping itu, para pegawai diharapkan dapat memahami dan menyikapi secara positif berkaitan dengan penilaian kinerja yang berlaku di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung, karena penilaian kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

## **3. Rekomendasi bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti masalah yang berkaitan dengan penilaian kinerja dan motivasi kerja pegawai, hasil

penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan. Disamping itu, peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan masalah yang sama namun dengan variabel yang berbeda. Sebagai contoh, masalah penelitian yang dapat dirumuskan adalah : “Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”.

