

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

1.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Gambaran sistem penilaian kinerja pegawai sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, yang terdiri dari 5 indikator yaitu: 1) Keterkaitan; 2) Kepekaan; 3) Dapat Dipercaya; 4) Dapat Diterima; dan 5) Praktis. terdapat dua indikator yang berada pada kategori cukup efektif yaitu indikator keterkaitan dan praktis. Tiga indikator lainnya yaitu indikator kepekaan, dapat dipercaya, dan dapat diterima berada pada kategori efektif. Hal tersebut membuktikan bahwa setiap indikator dari penilaian kerja sudah mencerminkan situasi yang cukup efektif. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian dalam penelitian ini, diketahui bahwa indikator dapat dipercaya memiliki tingkat persentase tertinggi, sedangkan indikator keterkaitan memiliki tingkat persentase terendah.
2. Gambaran semangat kerja pegawai sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, yang diukur oleh 4 indikator yaitu: 1) Disiplin; 2) Tanggung Jawab; 3) Antusiasme dan 4) Loyalitas; seluruh indikator dari variabel semangat kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa setiap indikator dari semangat kerja sudah diaplikasikan dengan baik. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian penelitian ini, diketahui bahwa indikator disiplin memiliki tingkat persentase tertinggi, sedangkan indikator antusiasme memiliki tingkat persentase yang terendah.

Irzal Ramdan Eka Perdana , 2015

PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Sistem penilaian kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan dan analisis data bahwa penilaian kinerja pegawai yang terdiri dari indikator Keterkaitan, Kepekaan, Dapat Dipercaya, Dapat Diterima, dan Praktis memiliki pengaruh yang kuat antara variabel sistem penilaian kinerja pegawai terhadap semangat kerja pegawai, dengan analisis korelasi berada pada kategori kuat.

1.2 Implikasi dan Rekomendasi

1. Dalam penelitian ini Variabel X (sistem penilaian kinerja pegawai) memiliki hasil yang menunjukkan kategori cukup efektif. Namun masih terdapat indikator yang rendah dari penilaian kinerja pegawai yaitu indikator keterkaitan. Hal ini menjadi perhatian khusus bagi pimpinan. Seharusnya unsur-unsur penilaian kinerja harus disesuaikan dengan uraian tugas atau *job description* antara tugas yang satu dengan tugas yang lainnya dari masing-masing pegawai.
2. Variabel y (semangat kerja pegawai) dalam penelitian ini menunjukkan berada pada kategori yang tinggi. Pada variabel semangat kerja ini indikator antusiasme memiliki tingkat yang terendah. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan berorientasi pada prestasi kerja dalam penelitian ini masih berada pada kategori yang rendah. Oleh karena itu sebagai seorang pegawai seharusnya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah disesuaikan sesuai dengan SOP yang berlaku pada perusahaan dan mampu bekerja untuk mengejar prestasi. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan dari pimpinan agar pegawai senantiasa terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Irzal Ramdan Eka Perdana , 2015

PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih mendalam mengenai penilaian kinerja pegawai dan semangat kerja pegawai, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan objek yang lebih luas. Selain itu peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan mengubah Variabel X atau Variabel Y dalam penelitian yang sesuai dengan teori, sehingga pembahasan mengenai penilaian kinerja dan semangat kerja akan menjadi lebih luas lagi.

Irzal Ramdan Eka Perdana , 2015

PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

