

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Efektivitas sistem penilaian kinerja diukur melalui indikator formalisasi, keterkaitan pekerjaan, standar dan pengukuran, validitas, reliabilitas, keterbukaan, penilai yang terlatih, kemudahan penggunaan, aksesibilitas karyawan untuk hasil, peninjauan prosedur, dan prosedur banding. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru tentang efektivitas sistem penilaian kinerja di SMK Negeri 11 Bandung menunjukkan keadaan hampir efektif.
2. Tingkat motivasi berprestasi diukur melalui indikator suka mengambil resiko yang moderat, memerlukan umpan balik yang segera, memperhitungkan keberhasilan dan kegagalan, serta menyatu dengan tugas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru tentang motivasi berprestasi di SMK Negeri 11 Bandung menunjukkan kondisi yang tinggi.
3. Hasil analisis data dan pengujian hipotesis bahwa sistem penilaian kinerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi berprestasi guru di SMK Negeri 11 Bandung, dengan kontribusi cukup berarti dimana motivasi berprestasi memiliki ketergantungan yang cukup berarti terhadap sistem penilaian kinerja.

5.2 Implikasi dan Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas implikasi dan rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas sistem penilaian kinerja yang terdapat di SMK Negeri 11 Bandung sudah berjalan hampir efektif. Namun masih kurang yaitu

mengenai efektivitas prosedur banding. Oleh karena itu harus ada alur untuk melakukan keberatan apabila penilaian dirasakan kurang adil.

2. Kondisi motivasi berprestasi guru menunjukkan tinggi. Namun masih kurang yaitu mengenai tingkat menyatu dengan tugas. Oleh karena itu pihak sekolah perlu membuat sistem yang tidak membatasi gerak dan guru dapat memiliki kebebasan berkarya.
3. Sistem penilaian kinerja pada penelitian ini memiliki pengaruh yang cukup terhadap motivasi berprestasi guru. Dengan demikian efektivitas sistem penilaian kinerja dirasakan penting serta dampaknya terhadap motivasi berprestasi guru. Dengan demikian dibutuhkan penerapan sistem penilaian kinerja yang efektif untuk peningkatan motivasi berprestasi guru.
4. Penelitian ini masih terbatas cakupannya, oleh karena itu penelitian ini dapat dikembangkan dengan cakupan yang lebih luas baik ukuran sampel maupun banyaknya variabel yang diteliti.