

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh penerapan E-RK terhadap kinerja pegawai di Diskominfo. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat efektivitas penerapan E-RK di Diskominfo yang diukur melalui indikator adil dan proporsional, layak dan wajar, tepat, bersifat kompetitif, dan transparan berada pada kategori cukup efektif. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator tepat sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator bersifat kompetitif.
2. Tingkat kinerja pegawai di Diskominfo yang diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab berada pada kategori tinggi. Indikator kualitas kerja merupakan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi, sedangkan indikator pelaksanaan tugas merupakan indikator dengan nilai rata-rata terendah.
3. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penerapan E-RK terhadap kinerja pegawai di Diskominfo.

5.2 Saran

Mengacu pada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah dari masing-masing variabel, penelitian ini menyarankan dua hal berikut ini.

1. Pada variabel E-RK, indikator terendah adalah indikator bersifat kompetitif. Menurut Zebral (2017, hal. 79) dalam mengimplementasikan kebijakan remunerasi berdasarkan kinerja, prinsip-prinsip dasar dalam penyusunan remunerasi harus diperhatikan. Tujuan pemberian remunerasi berdasarkan kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Masing-masing pegawai akan mendapatkan remunerasi yang berbeda tergantung pada hasil kerjanya, sehingga akan terjadi semangat kompetitif antar

pegawai. Oleh karena itu sistem remunerasi yang efektif harus mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dengan cara memperhatikan hal-hal yang harus dipertimbangkan dalam perancangan sistem remunerasi berdasarkan kinerja. Salah satu cara adalah dengan menerapkan peraturan yang tegas untuk pengurangan remunerasi sebagai sanksi untuk pegawai yang berkinerja rendah dan melanggar aturan instansi, sehingga besaran remunerasi pegawai yang berkinerja tinggi berbeda dengan pegawai yang berkinerja rendah. Hal tersebut dapat membangkitkan semangat para pegawai untuk berkompetisi secara sehat dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Pada variabel kinerja pegawai, indikator terendah adalah indikator pelaksanaan tugas. Menurut Guest (1987 dalam Priyono, 2010, hal. 11) sistem penghargaan merupakan hal utama dari sebuah organisasi dalam memotivasi pegawai untuk memaksimalkan kinerja mereka. Oleh karena itu, jika sebuah organisasi mengharapkan para pegawainya melaksanakan tugas secara optimal, maka sistem penghargaan pada organisasi tersebut perlu dibenahi dengan cara mengimplementasikan sistem remunerasi secara efektif dengan memberikan aturan dan kriteria pemenuhan dan kualitas kerja yang jelas sehingga pegawai dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Seperti juga yang disampaikan oleh Vroom (1964 dalam Girma, Lodesso, & Sorsa, 2016, hal. 37) bahwa karyawan akan termotivasi untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi ketika mereka percaya bahwa upaya mereka akan mengarah pada kinerja yang lebih tinggi (ekspektasi) dan pada pemerolehan penghargaan (instrumentality) dan imbalan yang berharga bagi mereka (valensi).