

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V ini merupakan akhir dari seluruh kajian terhadap permasalahan dalam penelitian ini. Pada bab akhir ini penelitian akan memaparkan beberapa hasil temuan yang didapatkan dari lapangan dan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya yang kemudian akan dikemukakan mengenai kesimpulan serta beberapa saran terkait dengan penelitian.

A. Kesimpulan

Secara umum penelitian ini telah bisa dijawab seluruh permasalahannya yang telah dirumuskan berdasarkan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dengan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab IV dan setelah dianalisis dengan teori ilmiah serta perhitungan statistika yang relevan dapat menyimpulkan mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Penilaian Kinerja di Pusdikmin Polri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja di Pusdikmin Polri sudah terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari aspek metode penilaian dan substansi penilaian yang merupakan komponen dari sistem penilaian kinerja di Pusdikmin Polri, diterima dan dimengerti oleh pihak

lembaga selaku penilai dan pegawai selaku pihak yang dinilai. Aspek metode penilaian yang diterapkan di Pusdikmin Polri meliputi metode skala peringkat yang termasuk metode penilaian berorientasi masa lalu dan metode formulir naratif serta metode manajemen berdasarkan sasaran yang termasuk metode penilaian berorientasi masa depan sangat cocok untuk digunakan dalam menilai kinerja dari pegawai, karena metode-metode tersebut mewakili kondisi kinerja dari pegawai dengan melihat pada hasil penelitian yang masuk kepada kategori sangat baik. Begitu pula halnya dengan aspek substansi penelitian, yaitu indikator atau unsur yang dinilai dari pegawai yang meliputi kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kerja sama, kepribadian, prakarsa dan tanggung jawab sangat tepat untuk digunakan sebagai acuan untuk menilai pegawai yang mana pada hasil penelitian dikategorikan sangat baik.

2. Motivasi Kerja Pegawai di Pusdikmin Polri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai di Pusdikmin Polri memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini dapat terlihat dari beberapa faktor yang mempengaruhinya yakni dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai dan dorongan yang berasal dari luar diri pegawai. Dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai di antaranya dorongan untuk mendapatkan prestasi, dorongan untuk mendapatkan pengakuan dari orang lain, dorongan untuk memperoleh tanggung jawab yang lebih besar, dorongan untuk memperoleh kemajuan dan perkembangan karier dan dorongan agar tetap mendapatkan rasa

puas dari pekerjaan itu. Faktor di atas termasuk kategori sangat baik, artinya para pegawai termotivasi oleh faktor-faktor yang telah disebutkan di atas.

Dorongan yang berasal dari luar diri pegawai di antaranya dorongan karena mendapatkan kompensasi, dorongan karena kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang nyaman, dorongan karena adanya supervisi yang termasuk di dalam prosesnya adalah terdapat pelaksanaan penilaian kinerja, dorongan karena kondisi lingkungan kerja yang kondusif, dorongan karena kebijakan lembaga yang sesuai dengan harapan pegawai dan dorongan karena prosedur organisasi yang dapat dilaksanakan. Sama halnya dengan faktor yang pertama, faktor-faktor yang telah disebutkan termasuk kategori sangat baik, artinya para pegawai termotivasi oleh faktor-faktor yang telah disebutkan di atas.

3. Produktivitas Kerja Pegawai di Pusdikmin Polri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai di Pusdikmin Polri memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini terlihat dari aspek efektivitas, efisiensi, kreatif dan inovatif serta pengetahuan dan keterampilan yang merupakan tolok ukur untuk produktivitas kerja dilakukan oleh pegawai di Pusdikmin Polri dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga produktivitas kerja yang ditampilkannya dikategorikan sangat baik.

4. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pusdikmin Polri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja di Pusdikmin Polri berpengaruh kuat, positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sementara motivasi kerja pegawai di Pusdikmin Polri berpengaruh kuat, positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa rumusan hipotesis penelitian: “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap produktivitas kerja pegawai di Pusdikmin Polri”.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, selanjutnya penulis akan menyampaikan beberapa saran yang relevan dengan hasil penelitian. Adapun saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Saran Bagi Lembaga

a. Saran Bagi Pimpinan Lembaga Pusdikmin Polri

Di dalam sebuah organisasi, seorang pemimpin atau jajaran pimpinan yang memiliki otoritas terhadap lembaga dan pegawainya memiliki peran yang penting dalam pelaksanaan penilaian kinerja. Mengingat akan hal tersebut, seorang pimpinan diharuskan memiliki sikap jujur, adil, objektif

dan mengetahui secara mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai agar sesuai dengan fakta yang ada pada pegawai. Pimpinan juga hendaknya menilai berdasarkan benar atau salah dan tidak boleh menilai suka atau tidak suka terhadap pegawai yang akan dinilai.

Berdasarkan temuan penelitian, dapat diketahui bahwa penilaian kinerja di Pusdikmin Polri memberikan pengaruh yang kuat pada motivasi kerja pegawai. Mengacu pada temuan tersebut, penulis mempunyai beberapa saran untuk dilakukan khususnya bagi pimpinan yang memiliki kebijakan diantaranya:

- 1) Keberhasilan dari penilaian kinerja sangat ditentukan oleh pimpinan dalam menentukan sistem dari penilaian kinerja. Maka dari itu, penggunaan sistem penilaian kinerja terutama metode penilaiannya harus sesuai dengan kondisi perilaku pegawai sehingga penggunaan metode penilaian kinerja dapat efektif. Apabila diperlukan, lakukanlah suatu inovasi untuk mencari suatu sistem penilaian kinerja yang baru sesuai dengan kebutuhan yang mengacu pada perilaku pegawai dan visi misi dari lembaga.
- 2) Walau pun penilaian kinerja sudah memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap motivasi kerja pegawai di Pusdikmin Polri, hendaknya terus memperbaiki dan mempertahankan sistem penilaian kinerja yang telah ada dan selalu memperbaiki pelaksanaannya pada setiap periode

dengan mengacu pada visi dan misi lembaga, supaya motivasi tersebut tetap tinggi sehingga berdampak pula pada semakin baiknya produktivitas yang ditampilkan oleh pegawai.

- 3) Mengacu pada hasil perhitungan *Weighted Means Scored (WMS)* dapat diketahui hasil yang paling rendah dari penilaian kinerja adalah metode berorientasi masa lalu dan kerjasama sebesar **3,40**, dari motivasi kerja pegawai adalah pengakuan dari orang lain sebesar **3,19** dan dari produktivitas kerja pegawai adalah memiliki kreativitas dalam bekerja sebesar **2,95**. Disarankan untuk adanya upaya peningkatan dari *item* yang rendah tersebut.

b. Saran Bagi Pegawai

- 1) Temuan penelitian dapat diketahui bahwa kondisi motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai di Pusdikmin Polri berada kondisi yang sangat baik. Hendaknya pegawai di Pusdikmin Polri mempertahankan, memperbaiki dan semakin meningkatkan kondisi tersebut secara berkelanjutan sehingga akan memberikan kontribusi yang baik kepada lembaga dalam pencapaian tujuan.
- 2) Penilaian kinerja bukanlah suatu hal yang perlu disegani. Diharapkan pegawai dapat memahami dan menyikapi secara positif dan dijadikan sebagai suatu motivasi dalam melakukan pekerjaan agar produktivitas yang ditampilkannya semakin lebih baik.

3) Pelaksanaan penilaian kinerja tidak selalu berjalan sesuai dengan konsep dan sistem yang baik, maka dari itu pegawai juga perlu memberikan masukan, kritik dan sarannya untuk diberikan kepada lembaga dalam rangka peningkatan kualitas penilaian kinerja untuk menjadi lebih baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini masih terdapat kekurangan dan kelemahan, salah satu yang dirasakan lemah adalah dari aspek kisi-kisi penelitian dimana dalam sebuah pernyataannya memungkinkan responden untuk menjawab ke arah sangat setuju dan selalu. Artinya kisi-kisi penelitian memungkinkan menggiring responden untuk menjawab yang dianggap baik. Maka dari itu penulis menyarankan untuk terlebih dahulu mengkaji lebih dalam lagi bagi peneliti-peneliti lain yang tertarik untuk meneliti kajian peningkatan motivasi dan produktivitas kerja pegawai. Mengkaji lebih matang lagi dari segi permasalahan yang terjadi untuk dikomparasikan dengan teori-teori yang relevan agar mendapatkan data yang lebih akurat karena upaya dalam peningkatan motivasi dan produktivitas kerja pegawai tidak saja dipengaruhi oleh penilaian kinerja, tetapi banyak faktor lain yang dapat mempengaruhinya seperti iklim organisasi, kompensasi dan kualitas kehidupan kerja. Untuk kemudian hasil penelitian dapat dikomparasikan untuk dianalisis dan mendapatkan persentase yang berpengaruh serta pada

akhirnya dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

