

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan kepada para pegawai laboratorium di lingkungan UPI Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara umum para teknisi laboratorium di lingkungan UPI Bandung memberikan gambaran penilaian kerja kepada para pimpinannya dapat dikategorikan **Cukup Baik** dan mendekati **Baik** (75,76%).
2. Secara umum pimpinan dalam melakukan pengembangan pegawai sebagai sumber daya untuk laboratorium UPI Bandung tergolong *sedang* dan mendekati *cukup baik* dengan skor rata-rata sebesar (72,92 %)
3. Gambaran yang diperoleh bahwa persepsi para teknisi laboratorium di lingkungan UPI Bandung terhadap peningkatan kinerja pimpinan dan kepemimpinan berada pada katagori buruk menuju *sedang* (62,32 %)
4. Berdasarkan perhitungan statistik, variabel penilaian kerja mempunyai hubungan yang *lemah* terhadap kinerja pimpinan yang dipersepsi oleh para teknisi laboratorium di lingkungan UPI Bandung. ($r = 0,219$)
5. Hubungan variabel pengembangan pegawai terhadap kinerja pimpinan yang dipersepsi oleh para teknisi laboratorium tergolong *masih rendah* ($r = 0,243$).
6. Secara simultan penilain kerja dan pengembangan pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja yang dipersepsi oleh para pegawai laboratorium di lingkungan UPI Bandung sebesar 10,3% dan sisanya 89,7,8% kontribusi dapat diberikan di luar variabel yang diteliti.

Dengan demikian hal ini memberikan arti bahwa antara penilaian kerja dengan pengembangan pegawai menunjukkan adanya keeratan hubungan tersebut dapat dipahami, mengingat bahwa penilaian kerja dan pengembangan pengembangan harus dapat berjalan seimbang agar meningkatkan kinerja para teknisilaboratorium di lingkungan UPI Bandung.

5.2 Temuan dan Implikasi

A. Temuan-temuan dalam penelitian ini adalah :

(a) Yang berupa permasalahan

1. Pelaksanaan penilaian kurang efektif, dan tidak memiliki standar baku yang dijadikan acuan bagi para pegawai laboratorium. Juga tidak bisa hanya mengandalkan indicator yang diajukan dalam penelitian ini sebagai alat ukur untuk memberikan penilaian para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator instrumen masih perlu disempurnakan sebagai alat penilaian, juga perlu diperhatikan dalam hal motivasi kerja, kesejahteraan, lingkungan kerja, fasilitas kerja, keselamatan kerja, dan jaminan kesehatan.
2. Pelaksanaan pengembangan teknisi kurang efektif, dan tidak cukup hanya memberikan tindakan-tindakan preventif maupun kuratif, apalagi sistem pengembangan belum dimiliki oleh laboratorium, oleh karena itu perlu adanya standar kualifikasi bagi para teknisi yang akan melaksanakan kerja di laboratorium sesuai dengan keterampilan dan keahliannya.

Namun demikian terdapat potensi yang mendukung peningkatan kinerja para teknisi antara lain :

1. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan cukup tersedia apalagi usia mereka masih muda.
 2. Perhatian pimpinan terhadap dorongan untuk mengikuti pengembangan kemampuan melalui pendidikan formal maupun penjenjangan struktural sangat mendukung
- B. Implikasi yang terjadi terhadap objek penelitian yaitu :
- a. Motivasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan telah banyak dengan menggunakan mekanisme yang aspiratif dan prosedur yang telah ditentukan.
 - b. Pengembangan sumber daya manusia perlu lebih terarah disesuaikan standar dan prosedur yang telah ditetapkan serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - c. Kinerja para pegawai perlu mendapat perhatian yang serius karena merupakan kunci pokok dalam pencapaian tujuan peningkatan mutu lulusan bagi UPI Bandung.

5.3 Saran - Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, maka disampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Sehubungan hanya 75,78 % penilaian kerja yang diprediksi oleh para tekisi maka kebijakan tentang pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam penyelenggaraan laboratorium perlu dilakukan revisi secara parsial

terutama persyaratan standar kualifikasi pendidikan dan persyaratan yang bersifat kemampuan teknis dengan prosedur sebagaimana konsep rekrutmen dengan melihat Job analisis, job description dan job spesifikasi sesuai kebutuhan teknisi laboratorium.

2. Dari perolehan data 72,92 % pembinaan berada pada katagori cukup baik, maka sudah seperlunya mempertahankan dan mengembangkan SDM dan kinerja pegawai di lingkungan UPI Bandung, karena keburukan akan pelayanan semakin meningkat dan masyarakat mengharapkan agar dapat dikembangkan pelayanan yang lebih baik. Dengan melaksanakan pelatihan-pelatihan yang sesuai tuntutan dan tanggungjawab para teknisi yang mendukung peningkatan mutu lulusan.
3. Untuk lebih efektifnya implementasi penyelenggaraan pengembangan administrasi organisasi dan pelaksanaan/pengendalian pengawasan fungsional perlu adanya peningkatan penajaman dalam beberapa hal sebagai berikut :
 - a. Sosialisasi implementasi penyelenggaraan pengembangan organisasi dan pengendalian pelaksanaan pengawasan fungsional perlu ditingkatkan dengan pedoman pelaksanaan yang lebih baik lebih lengkap lagi.
 - b. Anggaran untuk mendukung sosialisasi maupun pengembangan administrasi pengawasan fungsional secara rutin perlu diperjelas keberadaannya.
 - c. Peningkatan secara terus menerus terhadap sumber daya manusia di lingkungan UPI sehingga akan menghasilkan SDM yang seimbang dan berkualitas akan mendukung kinerja pegawai yang optimal.

- d. Mengadakan pengembangan dan pengawasan secara rutin dan melekat melalui monitoring dan evaluasi, sehingga secara cepat dapat diidentifikasi berbagai kendala dalam pelaksanaannya.
4. Karena keterbatasan peneliti, maka diharapkan pada masa mendatang berbagai pihak dapat meneliti lebih lanjut masalah penelitian ini, khususnya dalam bidang penilaian dan pengembangan pengembangan sumber daya manusia serta aspek-aspek lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan UPI.



1000

1000

1000