

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai BKD Kab. Lamongan dengan besaran pengaruhnya sebesar 16,89% artinya perubahan kompetensi pegawai ditentukan oleh ketepatan penilaian kinerja. Manajemen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai dengan penggunaan penilaian kinerja yang tepat, sehingga bisa terdeteksi kelemahan dan kelebihan pegawai, serta membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan organisasi, sehingga kedepannya pegawai bisa terus meningkatkan prestasi kerjanya. Kelemahan tersebut bisa diatasi dengan pemberian pelatihan-pelatihan yang berkaitan sehingga pegawai bisa lebih percaya diri dan mampu menguasai setiap permasalahan yang dihadapi dilingkungan kerja.
2. Penilaian kinerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Kab. Lamongan dengan besaran pengaruhnya sebesar 43,29% artinya pengelolaan sumber daya manusia yang baik mempunyai peran penting terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, penilaian kinerja

merupakan unsur yang sangat penting dalam pembentukan perilaku kinerja sehingga dapat menghasilkan *performance* yang maksimal dari pegawai.

3. Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Kab. Lamongan dengan besaran pengaruhnya sebesar 11,56% artinya baik buruknya kinerja pegawai ditentukan oleh kompetensi pegawai. Dalam hal ini, para pegawai mengaplikasikan kemampuan atau kompetensi yang maksimal perlu dukungan dari pihak organisasi berupa pengelolaan sumber daya manusia yang baik.
4. Penilaian kinerja dan kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai BKD Kab. Lamongan, dengan besaran pengaruhnya sebesar 35,52% artinya perubahan kinerja pegawai disebabkan oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi secara baik dapat mengidentifikasi kebutuhan dan kelemahan pegawai, sehingga dengan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten akan meningkatkan kinerja.

Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa penilaian kinerja yang tepat akan meningkatkan kompetensi pegawai sekaligus berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lebih dari itu penilaian kinerja yang tepat terbukti lebih berkaitan dengan pengembangan kompetensi pegawai yang bersifat intrinsik, yaitu yang lebih berhubungan dengan keterampilan dan *knowledge* pegawai. Sehingga pegawai bisa menghasilkan kinerja yang optimal.

5.2 Saran

Hasil penelitian yang dilakukan selain memberikan kontribusi akademis juga memberikan bahan masukan bagi organisasi tempat penelitian ini dilakukan. Dimana masukan tersebut dapat digunakan organisasi untuk menjadi lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Adapun saran atau masukan yang diberikan oleh penyusun adalah sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja yang dikembangkan pada kantor BKD Kabupaten Lamongan sebaiknya mengandung unsur kompetensi dan target capaian. Oleh karena itu organisasi harus bisa meningkatkan target capaian sehingga pegawai dapat terus termotivasi mengembangkan kompetensi individu untuk dapat menghasilkan kinerja yang optimal.
2. Sistem penilaian dengan menggunakan DP3 belum bisa mengidentifikasi kemampuan individu secara keseluruhan melaksanakan pekerjaan karena bersifat administratif, oleh karena itu untuk bisa memacu pegawai dalam meningkatkan kinerja, organisasi supaya menyusun serta mengaplikasikan penilaian kinerja yang berbasis kompetensi, karena kompetensi individu yang dibutuhkan dalam organisasi berbeda-beda, tergantung *job description* masing-masing pegawai, sehingga pegawai dapat termotivasi untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang bisa menunjang serta menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam lingkungan kerja yang berpengaruh dalam menghasilkan prestasi kerja yang optimal.

3. Unit Badan Kepegawaian Daerah sebagai bagian dari instansi pemerintah Kab. Lamongan yang bertugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik dibidang kepegawaian daerah, seharusnya memberlakukan pemberian *reward* berupa kenaikan pangkat atau promosi kepada pegawai daerah yang *superior* dan memberikan hukuman yang tegas terhadap pegawai instansi pemerintah yang terkena kasus indisipliner, dengan begitu pegawai akan termotivasi untuk menyesuaikan perannya sesuai dengan tugas, pokok dan fungsinya secara optimal.

