

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat dikemukakan kesimpulan bahwa :

- 1) Gambaran secara umum mengenai penilaian kinerja yang diukur melalui indikator kesetiaan, kejujuran, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, dan kepemimpinan, telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini terbukti dari jawaban tanggapan responden yang sebagian besar memilih kategori setuju, ini artinya bahwa penilaian kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat telah dilaksanakan dengan baik dan objektif.
- 2) Gambaran secara umum mengenai kepuasan kerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat yang diukur melalui indikator aspek psikologis, aspek sosial, aspek fisik dan aspek telah merasakan adanya kepuasan dalam bekerja. Hal ini terbukti dari jawaban tanggapan responden yang sebagian besar memilih kategori puas, ini artinya bahwa pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat memiliki kepuasan dalam melakukan pekerjaannya.
- 3) Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

5.2 Saran

Setelah memperhatikan berbagai temuan di lapangan ada beberapa saran atau rekomendasi yang dapat penulis ungkapkan, diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Hasil temuan pada variabel penilaian kinerja menunjukkan bahwa pada indikator ketaatan mencapai skor ideal dan berada pada persentase alternatif jawaban positif yang paling rendah diantara indikator lainnya. Berkaitan dengan hal tersebut, instansi (lembaga) diharapkan dapat menemukan solusi mengapa tingkat kesetiaan pegawai masih belum maksimal. Hal ini penting untuk menjaga nama baik instansi (lembaga) dan loyalitas pegawai dalam bekerja.
- 2) Hasil temuan pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai pada indikator aspek fisik belum optimal dan berada pada persentase alternatif jawaban positif terendah diantara indikator lainnya. Berkaitan dengan hal tersebut, instansi (lembaga) diharapkan dapat memberikan perhatian khusus dan meningkatkan kepuasan kerja yang mencakup aspek fisik yang mana berhubungan dengan fasilitas, keadaan tempat kerja dan jenis pekerjaan pegawai supaya pegawai dapat bekerja dengan baik.
- 3) Pengaruh penilaian kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, pejabat penilai hendaknya dapat lebih menguasai kegiatan yang tercakup dalam

pelaksanaan penilaian kinerja. Hal ini diperlukan, agar kepuasan kerja karyawan dapat terpelihara dengan baik.

