

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Dari hasil pembahasan pada Bab IV, peneliti dapat menyampaikan simpulan seluruh hasil penelitian ini, sebagai jawaban dari hipotesis, yang telah terbukti, yang dijelaskan melalui penalaran hasil penelitian yang didapat, yaitu:

- 1) Kepemimpinan di Pusbin JFA terbukti mempunyai hubungan positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pusbin JFA, artinya semakin baik Kepemimpinan di Pusbin JFA semakin tinggi Kinerja Pegawai pada Pusbin JFA.
- 2) Penetapan tujuan yang berkaitan dengan pembinaan auditor terbukti mempunyai hubungan positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pusbin JFA, artinya semakin baik Penetapan Tujuan yang berkaitan dengan pembinaan auditor semakin tinggi Kinerja Pegawai pada Pusbin JFA.
- 3) Kemampuan SDM Pusbin JFA terbukti mempunyai hubungan positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pusbin JFA, artinya semakin baik Kemampuan SDM Pusbin JFA semakin tinggi Kinerja Pegawai Pusbin JFA.
- 4) Kepemimpinan, Penetapan Tujuan yang berkaitan dengan pembinaan auditor, dan Kemampuan SDM terbukti secara bersama-sama mempunyai hubungan positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pusbin JFA, artinya semakin baik Kepemimpinan di Pusbin JFA, semakin baik Penetapan tujuan yang berkaitan dengan pembinaan auditor, dan semakin baik Kemampuan SDM di Pusbin JFA semakin tinggi Kinerja Pegawai pada Pusbin JFA.

V.2. Implikasi Manajerial

Dari hasil peneliti pada unit kerja Pusbin JFA, peneliti menyampaikan implikasi sebagai upaya yang harus dilakukan oleh pihak manajemen

Pusbin JFA untuk meningkatkan kinerja Pegawai dengan didasarkan pada besarnya hubungan masing–masing variabel melalui indikator–indikator yang perlu ditingkatkan, sebagai berikut:

- 1) Karena kepemimpinan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai Pusbin JFA, maka kinerja pegawai Pusbin JFA dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepemimpinan di Pusbin JFA, melalui indikator:
 - a. Membekali pimpinan dengan kemampuan menghalau masalah yang dapat mengganggu capaian kinerja (Disturbance Handler).
 - b. Membekali pimpinan dengan kemampuan melakukan negosiasi pada berbagai tingkatan baik anak buah, atasan, maupun pihak luar (Negotiator).
 - c. Membekali pimpinan dengan kemampuan untuk menggunakan gaya kepemimpinan secara tepat sesuai dengan karakter dan tingkat kemampuan kerja anak buahnya.
 - d. Membekali pimpinan dengan kemampuan untuk meyakinkan pegawai bahwa target kinerja bisa dicapai dengan usaha yang serius.
- 2) Karena penetapan tujuan organisasi Pusbin JFA yang berkaitan dengan pembinaan auditor mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai Pusbin JFA, maka kinerja pegawai Pusbin JFA dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kualitas penetapan tujuan organisasi, melalui indikator:
 - a. Menetapkan tujuan organisasi berupa target output dan outcome yang dapat memotivasi pegawai untuk berprestasi.
 - b. Menetapkan tujuan organisasi berupa target output dan outcome yang bersifat menantang, tetapi realistis dapat dicapai.
 - c. Menetapkan tujuan organisasi berupa target output dan outcome yang dapat memberi kebanggaan bagi pegawai ketika berhasil mencapainya dengan baik.
 - d. Menetapkan tujuan organisasi berupa target output dan outcome dengan memberikan rerangka waktu.

- 3) Karena kemampuan pegawai mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai Pusbin JFA maka kinerja pegawai Pusbin JFA dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kemampuan pegawai Pusbin JFA, melalui indikator:
 - a. Meningkatkan jumlah pendidikan pelatihan teknis, *inhouse training*, program pelatihan mandiri PPM, *workshop* yang dapat membantu meningkatkan kemampuan kerja.
 - b. Menyediakan uraian tugas dan tanggung jawab kerja yang jelas kepada masing-masing pegawai.
 - c. Melakukan mutasi serta rotasi berkala untuk meningkatkan pengalaman kerja pegawai Pusbin JFA.

V.3. Saran

Menindaklanjuti konsekuensi implikasi yang muncul dari hasil penelitian, peneliti menyarankan kepada pimpinan organisasi Pusbin JFA bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai Pusbin JFA dalam mencapai target kinerja organisasi (berupa output maupun *outcome* organisasi), manajemen Pusbin JFA perlu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Mengusulkan kepada pejabat pengelola kepegawaian khususnya Bagian Perencanaan dan Pengembangan BPKP agar pejabat struktural / jajaran pimpinan unit kerja di lingkungan BPKP secara berkala diberikan *training, workshop* kepemimpinan (*leadership*) dengan nara sumber yang kompeten, untuk membangun karakter kepemimpinan serta meningkatkan kemampuan kepemimpinan, terutama terkait materi:
 - a. teknik menghalau masalah yang dapat mengganggu capaian kinerja (*Disturbance*),
 - b. teknik negosiasi pada berbagai tingkatan: anak buah, atasan, maupun pihak luar (*Negotiator*),
 - c. teknik pemilihan dan ketepatan penggunaan gaya pimpinan,
 - d. membangun *spirit* pegawai terkait dengan keseriusan usaha dalam bekerja

- 2) Meningkatkan kecermatan dan kehati-hatian dalam menetapkan tujuan organisasi (*target output* dan *outcome*) yang akan menjadi orientasi seluruh pegawai dalam berkinerja, agar
 - a. tujuan organisasi dapat memotivasi pegawai untuk berprestasi
 - b. tujuan organisasi menantang namun realistis dapat dicapai
 - c. tujuan organisasi mampu memberi kebanggaan bagi pegawai ketika berhasil mencapainya dengan baik
 - d. tujuan organisasi jelas memberikan rerangka waktu
- 3) Menurunkan (*cascading*) dan mendistribusikan *target output* dan *outcome* untuk mencapai tujuan organisasi Pusbin JFA, ke dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) semua pegawai, dimana SKP tersebut menjadi kontrak kinerja masing-masing pegawai setiap tahun sesuai dengan tugas setiap subbidang.
- 4) Memantau secara periodik (bulanan, triwulanan) atas kemajuan capaian kinerja agar sedini mungkin diketahui kendala dalam pencapaian kinerja dan menyiapkan alternatif tindakan untuk mengatasi kendala yang ditemui.
- 5) Membangun budaya kerja, dan secara berkala melakukan pelatihan, untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, melalui
 - a. menyediakan uraian tugas jabatan dan tanggung jawab setiap pegawai yang jelas, dan *up to date*
 - b. melakukan pelatihan teknis, *inhouse training*, PPM, PKS, *workshop* atas prosedur kerja dan meningkatkan pengetahuan kerja pegawai secara berkala terutama setiap ada tugas/target kinerja yang baru, membangkitkan kesadaran dan komitmen untuk berkinerja bukan sekedar mencapai output tetapi juga mengawal capaian *outcome*.
 - c. melakukan mutasi/rotasi antar bidang atau subbidang internal Pusbin JFA untuk meningkatkan pengalaman dan pengetahuan kerja.

Saran tersebut diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu lebih lanjut sehubungan dengan telah ditemukannya hasil penelitian ini, baik dalam bentuk penelitian selanjutnya maupun pengembangan ilmu pada umumnya.