

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap variabel-variabel prestasi kerja, kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan promosi jabatan yang telah dikemukakan pada Bab IV, maka dapat ditarik simpul sebagai berikut:

1. Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,254 berarti kebutuhan aktualisasi diri mampu menjelaskan variasi naik turunnya prestasi kerja pegawai pada Bagian PLP, Biro UTUP, Kementerian ATR/BPN sebesar 25,40%.
2. Penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,312 berarti sistem penghargaan mampu menjelaskan variasi naik turunnya prestasi kerja pegawai pada Bagian PLP, Biro UTUP, Kementerian ATR/BPN sebesar 32,10%.
3. Promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,299 yang berarti sistem promosi jabatan mampu menjelaskan variasi naik turunnya prestasi kerja pegawai pada Bagian PLP, Biro UTUP, Kementerian ATR/BPN sebesar 29,90%.
4. Kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,822 berarti kebutuhan aktualisasi diri, sistem penghargaan, dan promosi jabatan secara simultan mampu menjelaskan variasi naik turunnya prestasi kerja pegawai pada Bagian PLP, Biro UTUP, Kementerian ATR/BPN sebesar 82,20%.

Berdasarkan simpulan penelitian di atas dapat dijelaskan bahwa variasi naik turunnya prestasi kerja pegawai pada Bagian PLP, Biro UTUP, Kementerian ATR/BPN paling dominan dipengaruhi oleh penghargaan. Selanjutnya promosi jabatan dan terkecil pengaruhnya adalah kebutuhan aktualisasi diri.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan simpulan hasil penelitian dan pembahasan, maka ada beberapa implikasi praktis yang diajukan antara lain:

1. Berdasarkan hasil analisis statistik regresi dengan menempatkan prestasi kerja merupakan variabel dependen dan kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, promosi jabatan sebagai variabel independen didapatkan bahwa sistem penghargaan merupakan paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai, berikutnya promosi jabatan, dan terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri. Implikasi dari temuan ini adalah upaya peningkatan prestasi kerja pegawai pada Bagian PLP, Biro UTUP, Kementerian ATR/BPN dapat dilakukan melalui pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri pegawai, sistem penghargaan, dan sistem promosi jabatan. Dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka faktor sistem penghargaan perlu mendapatkan prioritas dan perhatian utama, kemudian promosi jabatan dan kebutuhan aktualisasi diri.
2. Kebutuhan aktualisasi diri mampu menjelaskan variasi naik turunnya prestasi kerja pegawai. Implikasi dari temuan ini adalah membangun hubungan secara interpersonal, memberikan apresiasi dan kepercayaan sesuai dengan minat dan kemampuannya, serta memberikan otonomi (kemandirian) dalam menjalankan tugas akan dapat mendukung upaya aktualisasi potensi diri seorang pegawai pada Bagian PLP, Biro UTUP, Kementerian ATR/BPN. Selanjutnya, upaya membangun kepercayaan diri serta mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik dari individu pegawai melalui program aktualisasi diri, misalnya pelatihan pengenalan diri akan dapat meningkatkan pemahaman pegawai terhadap kemampuan dan potensi dirinya, sehingga dapat diharapkan pegawai mampu mengeksplor kemampuan potensi dirinya lebih cepat dan memperoleh hasil kerja (prestasi kerja) lebih optimal.
3. Penghargaan mampu menjelaskan variasi naik turunnya prestasi kerja pegawai. Implikasi dari temuan ini adalah penghargaan yang merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta prestise timbul karena adanya prestasi kerja. Pegawai memerlukan penghargaan atas

hasil kerja kerasnya, terutama saat mencapai prestasi kerja yang baik. Pemberian penghargaan kepada pegawai dapat dilakukan melalui pemberian fasilitas atau bantuan yang memudahkan pegawai untuk mendapatkan beasiswa dari dalam dan luar negeri, baik Kementerian ATR / BPN maupun pihak lain adalah langkah nyata organisasi dalam mengapresiasi pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja baik. Kebijakan sistem penghargaan kepada pegawai pada Bagian PLP, Biro UTUP, Kementerian ATR/BPN harus dibuat secara sistematis dan transparan. Transparansi ini harus dilakukan kepada semua *stakeholders*, dan termasuk seluruh pegawai. Dalam beberapa kesempatan, baik informal maupun formal, kebijakan yang menyangkut masalah sistem penghargaan harus terus dipublikasikan kepada pegawai. Komunikasi timbal-balik (dua arah) perlu dilakukan dengan terbuka dalam arti pegawai diberikan kesempatan untuk menyumbangkan ide, gagasan, pendapat, saran, dan kritik sesuai dengan ketentuan yang ada. Komunikasi dua arah ini akan membantu pegawai terus bekerja dan berkarya untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik tanpa harus merasa khawatir akan ditelantarkan hak-haknya terutama mengenai bonus atau insentif.

4. Promosi jabatan mampu menjelaskan variasi naik turunnya prestasi kerja pegawai. Implikasi dari temuan ini adalah kebijakan promosi jabatan yang diberlakukan di lingkup Bagian PLP, Biro UTUP, Kementerian ATR/BPN seyogianya ditujukan untuk mensejahterahkan para pegawai. Sistem pelaksanaan promosi jabatan tentunya tidak hanya melihat senioritas saja, tetapi juga harus memperhatikan kesetiaan (loyalitas) dan prestasi kerja pegawai. Sistem promosi jabatan juga harus diberlakukan secara adil dan transparan yang memungkinkan pegawai mengetahui dan memiliki kesempatan dipromosikan, sehingga akan memacu semangat dan gairah kerja pegawai untuk menunjukkan hasil kerja yang terbaik. Kebutuhan akan kemajuan dan pengembangan karir pegawai perlu menjadi prioritas utama untuk melakukan promosi jabatan,

V.3 Saran

Berdasarkan simpulan penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Upaya Kepala Bagian PLP, Biro UTUP, Kementerian ATR/BPN untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai seyogianya dapat dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan aktualisasi diri pegawai, penghargaan, dan promosi jabatan. Dari variabel-variabel tersebut yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah penghargaan, karena itu Kepala Bagian PLP hendaknya memperhatikan faktor pemberian penghargaan sebagai prioritas utama dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pemberian penghargaan kepada pegawai dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberi kesempatan pegawai untuk memperoleh beasiswa pendidikan baik program studi Strata 1 (S.1) maupun program studi Strata 2 (S.2) yang diperoleh baik dari dalam dan luar negeri, dari lingkungan kerja Kementerian ATR / BPN maupun dari pihak instansi lain.
2. Hasil penelitian menunjukkan promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja sehingga disarankan kepada pimpinan untuk melaksanakan promosi jabatan yang diambil dari lingkup Bagian PLP, Biro UTUP, Kementerian ATR/BPN dan bukan dari bagian lain. Hal ini karena pegawai dari dalam unit kerja tersebut lebih memahami dan mengerti persoalan unit kerja yang menjadi tanggungjawabnya.
3. Penelitian lebih lanjut untuk mengembangkan model pengukuran prestasi kerja pegawai dengan melakukan kajian secara komprehensif terhadap permasalahan prestasi kerja. Masih ada faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja, baik faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor intrinsik yang berpotensi mempengaruhi prestasi kerja antara lain: kompetensi, motivasi, stres kerja, kepuasan kerja, sikap kerja, kepribadian, dan efikasi diri. Sedangkan faktor-faktor ekstrinsik yang berpotensi mempengaruhi prestasi kerja antara lain: kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan organisasi, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, beban kerja, dan pengembangan karir.