

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis hasil penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Kuatnya hubungan ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja tidak dapat diabaikan oleh pimpinan, jika ingin tercapai suatu kinerja yang optimal dari para pegawainya. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan. Demikian pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai juga cenderung semakin rendah.
2. Kepemimpinan yang ada berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi. Artinya bahwa jika kualitas kepemimpinan yang diberikan di lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi meningkat, maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Sebaliknya, apabila kualitas kepemimpinan menurun maka akan menurun pula kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi yang dihasilkan.
3. Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi. Dengan demikian apabila kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Imigrasi. Sebaliknya apabila kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama menurun maka akan menurunkan kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Imigrasi.

5.2. Saran

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi, maka sebagai hasil penelitian yang ada penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dalam kaitannya dengan motivasi, maka Direktorat Jenderal Imigrasi perlu meningkatkan motivasi pegawainya dengan melakukan hal-hal sebagai berikut :
 - a. Difungsikannya jabatan fungsional secara maksimal, sementara banyak pegawai yang memenuhi syarat untuk mengisi formasi tersebut.
 - b. Perlu diterapkannya sistem remunerasi berdasarkan beban kerja yang sedang diusulkan ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, antara lain dengan meningkatkan PNB (Pendapatan Negara Bukan Pajak) setiap bulan guna memacu motivasi dalam melayani masyarakat khususnya di bidang Keimigrasian.
 - c. Pemberian *training* kepada pegawai guna menyesuaikan dan meningkatkan pengetahuan para pegawai di Kantor Pusat Direktorat Jenderal Imigrasi.
 - d. Pemberian kenaikan golongan istimewa bagi pegawai yang berprestasi.
2. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan, maka Direktorat Jenderal Imigrasi perlu melakukan hal-hal sebagai berikut :
 - a. Para pemimpin di lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi perlu mengikuti pelatihan Emotional Quotient dan Spiritual Quotient, dengan tujuan agar kepemimpinan yang kini berjalan lebih efektif.
 - b. Para pemimpin yang ada lebih memperhatikan pengawasan dan evaluasi kepada bawahannya terhadap hasil kerjanya, melalui cara mengadakan briefing/evaluasi setiap trisemester atau semester tentang kinerja pegawai. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui seberapa bagus kinerja pegawai juga untuk menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan.
 - c. Para pemimpin melakukan pengawasan melekat (*waskat*) yang berfungsi mendisiplinkan pegawai terhadap tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

3. Langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja adalah sebagai berikut :
 - a. Kinerja yang diharapkan harus jelas, membangun komunikasi atasan dan bawahan untuk saling tukar menukar umpan balik yang konstruktif dan membangun, menjadikan penilaian kinerja sebagai media untuk merencanakan perbaikan, memberi penghargaan terhadap kinerja pegawai, menyediakan alat ukur dan penilaian kinerja yang akurat dan obyektif, memberikan perhatian pada pengetahuan dan kompetensi yang dibutuhkan karyawan.
 - b. Direktorat Jenderal Imigrasi senantiasa melakukan intervensi guna perbaikan kinerja, berupa pelatihan, reorganisasi, penetapan sasaran, dan dorongan positif.
 - c. Para pegawai perlu mengetahui dengan persis apa yang diharapkan organisasi (Direktorat Jenderal Imigrasi) dari mereka sebagai pegawainya.
 - d. Tiap-tiap Direktorat di lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi melakukan penilaian kinerja setiap tahun sebagai umpan balik yang dibutuhkan oleh organisasi (Direktorat Jenderal Imigrasi) dalam memperbaiki kinerjanya.
4. Untuk penelitian lebih lanjut disarankan agar :
 - a. Penelitian lebih dikembangkan kepada variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja, misalnya karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, kepuasan kerja, iklim organisasi, komitmen organisasi, pengadaan tenaga kerja, pengembangan pegawai, perencanaan dan pengembangan karier, kompensasi, insentif, pelayanan kesejahteraan pegawai, program keselamatan dan kesehatan kerja, pemutusan hubungan kerja, dan sebagainya.
 - b. Metode penelitian maupun teknik analisis data yang hendak digunakan dikembangkan lebih mendalam sehingga dapat dihasilkan suatu penelitian lanjutan yang lebih komprehensif dalam upaya untuk pengambilan keputusan yang lebih tepat.