

V. SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan temuan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) dapat ditingkatkan melalui peningkatan Motivasi Kerja (X₁), Kepemimpinan (X₂), dan Penggunaan Fasilitas Jardiknas (X₃), simpulan ini berdasarkan temuan sebagai berikut:

- 1) Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan Motivasi Kerja, besarnya kontribusi 55,801%.
- 2) Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan Kepemimpinan, besarnya kontribusi 28,516%.
- 3) Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan Penggunaan fasilitas Jardiknas, besarnya kontribusi 37,088%.
- 4) Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Penggunaan fasilitas Jardiknas secara bersama sama, besarnya kontribusi 76,387%.

Dari hasil analisis dan temuan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

Pertama ada kecenderungan jika motivasi pegawai tinggi maka akan memiliki kinerja tinggi pula. Berdasarkan hal tersebut perlu diupayakan langkah-langkah untuk membangun motivasi dengan berusaha memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada pegawai untuk berkreasi dan aspirasi, memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung, memberikan pengawasan dan bimbingan dari kepala unit masing-masing, pemberian evaluasi dan penghargaan.

Kedua, ada kecenderungan jika persepsi pegawai terhadap kepemimpinan baik/positif maka kinerja pegawai tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif sikap terhadap kepemimpinan yang dimiliki pegawai maka ada kecenderungan semakin baik pula kinerjanya, sehingga perlu upaya-upaya pegawai untuk menumbuhkan sikap yang positif terhadap kepemimpinan misalnya pembinaan pimpinan terhadap bawahannya, mengikut sertakan bawahan dalam pengambilan keputusan, keterbukaan dengan bawahan, penyusunan serta pembagian tugas yang jelas sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya, mengkomunikasikan gagasan kepada bawahan, menciptakan perubahan secara efektif pada bawahannya, dan membangkitkan kepercayaan serta melaksanakan pengawasan kepada bawahannya secara baik.

Ketiga, ada kecenderungan jika penggunaan fasilitas jardiknas dilakukan secara rutin maka kinerja pegawai tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering pegawai memanfaatkan fasilitas jardiknas yang ada maka kecenderungan semakin baik pula kinerjanya. Upaya-upaya yang perlu dilakukan adalah menumbuhkan pengetahuan umum pegawai tentang komputer dengan pengadaan pelatihan-pelatihan, penguasaan Software aplikasi, memperbanyak jaringan komputer, pemutahiran jaringan internet, e-administrasi, e-learning dan menciptakan sistem informasi manajemen secara menyeluruh.

Keempat, ada kecenderungan motivasi kerja, kepemimpinan dan penggunaan fasilitas jardiknas secara bersama-sama tinggi, positif dan baik,

dilakukan secara rutin maka kinerja pegawai tinggi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi pegawai, semakin positif sikap terhadap kepemimpinan dan semakin sering penggunaan fasilitas jardiknas, maka ada kecenderungan semakin baik kinerja pegawainya.

5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat dirumuskan beberapa implikasi penelitian bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kota Bandar Lampung perlu dilakukan upaya meningkatkan motivasi pegawai, meningkatkan sikap positif terhadap kepemimpinan dan meningkatkan penggunaan fasilitas jardiknas. Lebih rinci upaya-upaya tersebut dijelaskan sebagai berikut.

1. Upaya Peningkatan Motivasi Kerja

Motivasi pegawai dapat dilakukan dengan berusaha memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk berkreasi dan aspirasi kepada semua pegawai tanpa terkecuali, memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung, memberikan pengawasan dan bimbingan dari kepala unit masing-masing, pemberian evaluasi dan penghargaan, dan peningkatan kesejahteraan.

Pegawai sebagai manusia pekerja juga memerlukan pemenuhan kebutuhan kebutuhan sebagaimana dikembangkan oleh *Maslow*, *Herzberg*, *McClelland* dan *Vroom*, sebagai sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat bekerja. Namun yang paling penting bagi seorang pegawai adalah motivasi yang dimulai dari dalam dirinya

sendiri (motivasi instrinsik), sesuai dengan pendapat G.R Terry dalam Winardi (2001:67), bahwa “Motivasi yang paling berhasil adalah pengarahannya sendiri oleh pekerja yang bersangkutan. Keinginan atau dorongan tersebut harus datang dari individu itu sendiri dan bukanlah dari orang lain dalam bentuk kekuatan dari luar”. Oleh karena itu motivasi yang harus dimiliki oleh seorang pegawai adalah motivasi berprestasi karena motivasi ini berkaitan erat dengan tercapainya tujuan pekerjaan.

Paul dan Blanchard (1996: 276) mengemukakan, motivasi orang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketabahan, keuletan menghadapi rintangan dan kesulitan, devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan, tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan, tingkat kualifikasi prestasi (*out put*) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan dan *Achiefmen* arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Smith and Cinny mengemukakan motivasi berprestasi merupakan hasil interaksi usaha, kepuasan, dan ganjaran untuk mencapai tujuan. Sedangkan Davis & Newstrom (2000: 88), motivasi berprestasi adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan untuk mencapai tujuan. *Robert Glasgow* dalam Davis & Newstrom (2000: 88) menyatakan bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi memiliki dorongan untuk berkembang dan tumbuh, serta ingin berhasil. Karakteristik pegawai yang berorientasi prestasi, mereka bekerja keras apabila mereka memandang pekerjaan akan memperoleh

kebanggaan pribadi atas upaya mereka, apabila hanya terdapat sedikit resiko gagal, dan apabila mereka mendapat balikan spesifik tentang prestasi diwaktu lalu. Sebagai manajer, mereka cenderung mempercayai bawahan mereka sendiri.

Ada beberapa strategi yang bisa digunakan untuk menumbuhkan motivasi kerja, sebagai berikut:

- 1) Menerapkan sistem absensi pegawai secara elektronik, dengan harapan akan mudah melihat tingkat kehadiran pegawai.
- 2) Melengkapi fasilitas sarana dan prasarana kerja yang nyaman serta representatif sesuai dengan beban kerja pegawai.
- 3) Membuat kriteria pekerjaan terlebih dahulu sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.
- 4) Melakukan pertemuan secara berkala dalam rangka mengevaluasi pekerjaan yang telah dicapai.
- 5) Memberikan perhatian kepada pegawai dalam hal mengatasi kesulitan-kesulitan yang ditemukan dalam pekerjaan sampai mendapatkan solusi yang tepat.
- 6) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan, workshop guna meningkatkan kemampuan bekerja.

2. Upaya Peningkatan Sikap Positif pada Kepemimpinan

Upaya-upaya untuk menumbuhkan sikap yang positif terhadap kepemimpinan misalnya pembinaan, mengikut sertakan bawahan dalam pengambilan keputusan, keterbukaan dengan bawahan, penyusunan serta pembagian tugas yang jelas, mengkomunikasikan gagasan kepada

bawahan, menciptakan perubahan secara efektif pada kelompok, dan membangkitkan kepercayaan serta melaksanakan pengawasan dan evaluasi secara baik.

Salah satu prestasi yang cukup menonjol dari sosiologi kepemimpinan modern adalah perkembangan dari teori peran (*role theory*). Dikemukakan, setiap anggota suatu masyarakat menempati status posisi tertentu, demikian juga halnya dengan individu diharapkan memainkan peran tertentu. Dengan demikian kepemimpinan dapat dipandang sebagai suatu aspek dalam diferensiasi peran. Ini berarti bahwa kepemimpinan dapat dikonsepsikan sebagai suatu interaksi antara individu dengan anggota kelompoknya.

([blog.poltek-malang.ac.id/.../20090526- 5.%20Teori%20 Kepemimpinan%20modern.doc-](http://blog.poltek-malang.ac.id/.../20090526-5.%20Teori%20Kepemimpinan%20modern.doc-))

Menurut kaidah, para pemimpin atau manajer adalah manusia-manusia super lebih daripada yang lain, kuat, gigih, dan tahu segala sesuatu (White, Hudgson & Crainer, 1997). Para pemimpin juga merupakan manusia-manusia yang jumlahnya sedikit, namun perannya dalam organisasi merupakan penentu keberhasilan dan suksesnya tujuan yang hendak dicapai. Berangkat dari ide-ide pemikiran, visi para pemimpin ditentukan arah perjalanan suatu organisasi. Walaupun bukan satu-satunya ukuran keberhasilan dari tingkat kinerja organisasi, akan tetapi kenyataan membuktikan tanpa kehadiran pemimpin, suatu organisasi akan bersifat statis dan cenderung berjalan tanpa arah.

Adapun upaya yang harus dilakukan oleh seorang Kepala Dinas adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan pembinaan dalam upaya menciptakan suasana kerja yang lebih baik.
- 2) Memberikan dorongan motivasi kepada staf/pegawai agar melaksanakan tugas dengan disiplin dan rasa tanggung jawab.
- 3) Memberikan solusi atas masalah-masalah yang dihadapi oleh pegawai/ staf.
- 4) Memberikan kesempatan kepada staf untuk mengembangkan kreatifitas.
- 5) Menerima saran dan kritik dari staf/pegawai guna perbaikan.

3. Upaya Peningkatkan Penggunaan Fasilitas Jardiknas

Perubahan (transformasi) dalam media komunikasi terus berlangsung. Pada tahun 1970-an, misalnya, berkembang media komunikasi jaringan televisi kabel dan *video cassette recorder* (VCR), kemudian pada tahun 1980-an muncul komputer personal (*personal computer*) dan *compact disc* (CD). Kemajuan terbaru adalah munculnya *world wide web* (www). Kenyataan ini telah mengubah cara masyarakat dalam berkomunikasi, berbelanja, meneliti, atau mendapatkan berita. Semua ini terjadi dalam rentang waktu kurang dari 10 tahun (Moris dan Ogan 1996).

Salah satu pendekatan dalam penelitian komunikasi adalah *Uses and Gratification* (U&G). Pada awalnya, pendekatan ini hanya digunakan untuk mengkaji komunikasi melalui media radio dan media cetak.

Pada tahun 1960-1970 pendekatan ini banyak digunakan untuk mengkaji media televisi yang pada masa itu telah menggeser kejayaan media radio dan media cetak. Memasuki tahun 1980-an, seiring dengan

perkembangan teknologi digital seperti munculnya komputer, VCD, CD atau CDRom, dan internet, maka pendekatan U&G diharapkan dapat memberikan masukan dalam penelitian komunikasi sesuai dengan perkembangan media, salah satunya adalah penggunaan internet.

Penggunaan internet berbasis Jardiknas dapat ditingkatkan dengan menumbuhkan pengetahuan umum pegawai tentang komputer melalui pelatihan-pelatihan baik secara formal maupun informal, penguasaan software aplikasi, memperbanyak jaringan komputer, pemutahiran jaringan internet, e-administrasi, e-learning dan menciptakan sistem infomasi manajemen secara menyeluruh.

Ada beberapa strategi yang bisa digunakan untuk meningkatkan penggunaan fasilitas jardiknas bagi pegawai, sebagai berikut:

- 1) Memasang jaringan internet kesemua bagian yang ada.
- 2) Melengkapi sarana dan prasarana berkerja dengan melakukan pengadaan komputer bagi semua bagian.
- 3) Mengadakan pelatihan TIK bagi semua pegawai yang dibiayai oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.
- 4) Memelihara jaringan yang sudah ada.
- 5) Memberikan insentif bagi operator dan pengelola jaringan yang telah disediakan oleh Kementrian Pendidikan Nasional melalui dana APBD Kota Bandar Lampung.

5.3. Saran

Beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja adalah:

Pertama: Pegawai harus dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal dan waktu yang dibutuhkan dalam bekerja, juga memperhatikan frekuensi pekerjaan. Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai harus dapat melakukan sebagai berikut:

- 1) Persistensi pada kegiatan yang meliputi ketepatan dan kelekatan.
- 2) Ketabahan, keuletan menghadapi rintangan dan kesulitan untuk memecahkan suatu masalah.
- 3) Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan.
- 4) Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan.
- 5) Tingkat kualifikasi prestasi (out put) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan.
- 6) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang, target kinerja yang kreatif, inovatif dan efektif.

Kedua; kepada pimpinan di unit tersebut dapat melakukan langkah-langkah menumbuhkan sikap yang positif pada bawahannya misalnya melakukan pembinaan, mengikut sertakan bawahan dalam pengambilan keputusan, keterbukaan dengan bawahan, penyusunan serta pembagian tugas yang jelas, mengkomunikasikan gagasan kepada bawahan, menciptakan perubahan secara efektif pada kelompok, dan membangkitkan kepercayaan

serta melaksanakan pengawasan secara baik dan memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi

Ketiga: Dinas pendidikan Kota Bandar Lampung dapat memberikan fasilitas kepada pegawai secara maksimal sehingga dapat memacu kinerjanya berupa perlengkapan komputer baik jumlah atau kuantitas maupun kualitas dan pengadaan pelatihan tentang sistem penggunaan jardiknas. Melengkapi sarana dan prasarana sehingga pegawai dapat lebih memiliki kesempatan untuk memanfaatkan fasilitas jardiknas dengan baik dengan harapan dapat meningkatkan Kinerja pegawainya.