

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Secara umum dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja pegawai Sekretariat Jenderal DPR, yang terlihat dari kualitas pelayanan yang diberikan kepada Anggota Dewan, ternyata masih rendah. Rendahnya pelayanan itu dapat dilihat, baik dari analisis rentang kriteria dan pengujian statistic variabel independennya, yaitu variabel kompensasi dan variabel faktor motivasi serta variabel pembelajaran. Dalam uji statistik, ketiga variabel ini memiliki keeratan hubungan yang tidak jauh berbeda satu sama lain terhadap kualitas palayanan pegawai. Dengan kata lain tidak ada variabel bebas yang terlihat secara signifikan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan

Berdasarkan rentang criteria dapat disimpulkan, bahwa faktor motivasi seluruh butir pernyataan yang mendapatkan persepsi padarentan sangat tidak setuju dan tidak setuju dari responden Terhadap pemberian kompensasi kebanyakan responden berpendapat bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan prestasi kerja, dipersepsi sebagai agak setuju. Kompesasi berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan, dan kebutuhan ini berkait dengan motivasi kerja seorang. Sedangkan yang berkaitan dengan kualitas pelayanan hasil jawaban responden memperlihatkan, bahwa mereka memberikan persepsi yang tidak setuju pada kategori pelayanan yang penting, seperti kemampuan dan keandalan

dalam memberikan pelayanan termasuk kepercayaan. Hal ini tentu saja semakin mengukuhkan kesan yang mengatakan bahwa pelayanan yang diberikan oleh organisasi swasta, ternyata lebih baik dari pada pelayanan yang diberikan oleh organisasi pemerintah.

Analisis statistic terhadap 130 responden yang menjawab sejumlah permasalahan yang diajukan menyimpulkan bahwa dari hasil pengelohan uji statistic melalui Analisis Rank Spearman, diketahui bahwa korelasi antara variabel bebas  $X_1$  terhadap variabel terikat  $Y$  adalah sebesar  $r = 0,457$ . Ini bermakna bahwa hubungan (korelasi) antara variabel  $Y$  dan  $X_1$  dapat diinterpretasikan adanya hubungan positif antara variabel  $Y$  dan  $X_1$ , walau masuk dalam ketegori relative rendah (di bawah 0,5 ). Hal ini menyiratkan, bahwa jika faktor motivasi pegawai Sekretariat Jenderal DPR semakin tinggi maka kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai Sekretariat Jenderal DPR akan semakin baik. Sedangkan korelasi antara variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah  $r = 0,330$  (hubungan relative rendah  $r < 0,50$ ). Namun demikian, hubungan positif disini juga dapat diartikan bahwa jika pemberian kompensasi semakin baik, maka kualitas pelayanan pegawai juga akan semakin baik. Demikian juga dengan pembelajaran ( $X_3$ ) juga memiliki hubungan yang positif terhadap  $Y$  dengan nilai  $r$  sebesar 0,372 (relatif rendah karena  $r < 0,5$ ). Hal tersebut juga menunjukkan bahwa walaupun secara teori pembelajaran berpengaruh signifikan, namun dalam praktek khususnya penelitian ini hubungan yang tercipta termasuk rendah. Dengan demikian pegawai Setjen DPR selama ini belum memahami arti proses pembelajaran bagi peningkatan kinerja mereka.

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan dijadikan pertimbangan bagi penyempurnaan kebijakan perencanaan Sumberdaya Manusia di Sekretariat Jenderal DPR RI, diataranya sebagai berikut :

Untuk menghadapi tantangan organisasi di masa mendatang, yang terus berubah dan semakin kompleks, maka kualitas Sumberdaya Manusia Sekretariat Jenderal DPR RI perlu mendapatkan perhatian utama, dimulai dengan perencanaan SDM yang matang dan efektif. Untuk itu diperlukan tenaga yang profesional di bidang perencanaan dan pengelolaan SDM.

Dalam melaksanakan rekrutmen pegawai hendaknya didasarkan pada analisis kebutuhan, baik jumlah, jenis kualifikasinya dan sumber pengadaanya, Proses rekrutmen ini, khususnya pada tahap seleksi perlu dilakukan kerjasama dengan lembaga yang *independent*, untuk menjaga kejujuran dan dapat menyaring tenaga potensial seperti yang diharapkan.

Berdasarkan analisis rentang kriteria yang menyimpulkan bahwa faktor motivasi yang mendapatkan persepsi tidak setuju dari responden. Dalam kaitan ini, Pimpinan Sekretariat Jenderal diharapkan dapat memberikan insentif-insentif khusus kepada pegawai Setjen DPR RI sebagai komplemen yang selama ini mereka terima, agar kebutuhan hidup mereka tercukupi. Pemberian insentif ini harus dipertimbangkan secara matang termasuk mekanisme pemberiannya, agar pegawai yang berprestasi mendapatkan insentif yang lebih baik dari pegawai yang tidak berprestasi

Berkaitan dengan aspek pembelajaran, dari hasil analisis rentang criteria yang dipersepsikan seluruhnya dalam rentang criteria Tidak Setuju menunjukkan bahwa pimpinan selama ini belum melaksanakan program pembelajaran secara benar. Hal tersebut ditunjukkan pemahaman pegawai yang rendah terhadap proses pembelajaran. Terlebih itu mayoritas pegawai merupakan tipikal pegawai yang cepat berpuas diri dan enggan untuk meng- *up to date/ up grade* diri mereka dengan kesadaran diri sendiri. Untuk itu perlu upaya yang mendalam dari pimpinan untuk menciptakan budaya belajar di antara kalangan pegawai.

Berkaitan dengan kualitas pelayanan, hasil jawaban responden memperlihatkan bahwa mereka memberikan persepsi tidak setuju. Seperti kemampuan dan keandalan dalam memberikan pelayanan termasuk kepercayaan. Ini tentu merupakan tantangan tersendiri bagi Sekretariat Jenderal, karena Anggota DPR menghendaki pelayanan prima agar dapat menunjang tugas konstitusionalnya. Oleh karena itu, diharapkan agar Sekretariat Jenderal melaksanakan pendirian dan pelatihan terhadap pegawai-pegawai yang tidak dapat memberikan pelayanan maksimal kepada Dewan.

## 5.2. Saran

Disarankan penelitian lanjutan yang mengangkat variabel-variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pelayanan pegawai. Misalnya variabel budaya kerja dan kepuasan kerja. Dipilihnya kedua variabel tersebut mengingat pegawai tidak akan dapat bekerja baik apabila kepuasan kerja belum tercipta pada diri pegawai.

Selain itu pula budaya kerja sangat berperan dalam keberhasilan organisasi khususnya terkait dengan pelaksanaan kerja para pegawai. Dengan budaya kerja yang baik dari pimpinan akan dapat menjadi pedoman bagi para pegawai untuk bekerja lebih baik sesuai dengan standard dan prosedur kerja yang ada.

Mengingat era globalisasi yang menuntut adanya peningkatan pelayanan pada setiap organisasi publik, maka perlu adanya kajian yang lebih mendalam terkait dengan penciptaan aparatur negara yang bersih dan berwibawa sesuai dengan tuntutan reformasi saat ini. Untuk mewujudkan itu semua tentunya diperlukan sumber daya manusia yang handal dan professional serta memiliki integritas yang tinggi. Dengan demikian disarankan adanya penelitian lanjutan meneliti faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap integritas pegawai dalam bekerja.

