

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang evaluasi manajemen kinerja dalam meningkatkan motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan dapat disimpulkan bahwa:

1. Evaluasi kinerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe dilakukan rutin berdasarkan indikator Renja dan SPM melalui laporan harian, bulanan, dan tahunan. Sistem ini membantu pimpinan menilai kinerja dan memberi umpan balik. Pemantauan yang konsisten memungkinkan penilaian terukur atas pencapaian pegawai. Namun, efektivitasnya bergantung pada objektivitas dan data yang lengkap. Evaluasi berisiko menjadi formalitas jika hanya berbasis laporan administratif tanpa menilai kualitas kerja. Karena itu, diperlukan sistem yang menggabungkan aspek kuantitatif dan kualitatif agar hasil evaluasi mencerminkan kontribusi nyata pegawai.
2. Faktor – faktor manajemen kinerja dalam meningkatkan motivasi kerja di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan, Kepemimpinan yang adil dan inspiratif, Lingkungan kerja yang transparan dan harmonis dan Pengakuan hak serta kesempatan untuk berkembang.
3. Untuk mengoptimalkan manajemen kinerja dan motivasi pegawai, perlu diterapkan indikator KPI yang jelas, terukur, dan sesuai tugas jabatan. Penilaian kinerja harus adil, transparan, rutin, dan disertai umpan balik yang membangun. Penghargaan dan insentif berbasis kinerja, baik materiil maupun nonmateri, penting untuk mendorong motivasi. Pegawai yang belum memenuhi standar perlu dibina secara edukatif sebagai bagian dari pengembangan kinerja berkelanjutan.

5.2 Saran

1. Untuk meningkatkan efektivitas evaluasi kinerja dan motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe, sistem evaluasi perlu dikembangkan dengan menggabungkan indikator kuantitatif dan kualitatif. Penilaian harus mencakup kualitas dan dampak kerja, bukan hanya laporan administratif. Penggunaan KPI dan umpan balik dua arah juga penting untuk menciptakan evaluasi yang objektif, adil, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan kinerja berkelanjutan.
2. Untuk mengoptimalkan manajemen kinerja dan meningkatkan motivasi pegawai di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe, perlu diperkuat kejelasan tujuan dan indikator melalui sosialisasi rutin serta pelibatan aktif pegawai dalam perencanaan. Indikator Renja dan SPM juga harus diperbarui secara berkala agar tetap relevan. Dengan begitu, pegawai tidak hanya memahami target secara administratif, tetapi juga menyadari nilai dan dampaknya terhadap kinerja organisasi.
3. Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe disarankan segera menerapkan sistem evaluasi kinerja berbasis KPI yang spesifik, terukur, dan sesuai dengan beban kerja tiap jabatan. Penilaian harus adil, transparan, didukung data objektif, dan disertai umpan balik membangun. Sistem penghargaan dan insentif yang terstruktur perlu diterapkan untuk mendorong semangat dan loyalitas. Bagi pegawai yang belum memenuhi standar, diperlukan pembinaan edukatif guna menciptakan budaya kerja yang produktif dan berkelanjutan.