

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Performance Appraisal terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo, sehingga semakin berulang Performance Appraisal maka Efektivitas Kerja Pegawai akan semakin ada. Kemudian bentuk regresi dari kedua variabel tersebut digambarkan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 9,614 + 0,793X$  dengan kontribusi sebesar 44% yang didukung oleh fakta salah satunya adalah mekanisme penilaian kinerja.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut.

##### **5.2.1 Kepada Para Pegawai**

Sebaiknya pegawai lebih meningkatkan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif atau tepat waktu agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

### 5.2.2 Kepada Kepala Dinas

Dalam proses pengambilan keputusan, pimpinan sebaiknya lebih menekankan pada peningkatan kualitas pegawai khususnya dalam hal mekanisme Performance Appraisal. Selain itu faktor-faktor yang dapat menghambat efektivitas kerja pegawai sangat perlu mendapat perhatian khusus seperti halnya sarana dan prasarana yang harus ditambahkan lagi dan juga pengadaan genset yang membantu pegawai dalam mengerjakan tugas apabila sewaktu-waktu terjadi pemadaman listrik. Karena berdasarkan hasil penelitian ini Performance Appraisal berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

### 5.2.3 Kepada Peneliti Lain

Berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh peneliti baik pada hasil penelitian maupun pada pengkajian teori, maka diharapkan dapat melakukan beberapa pengkajian dan penelitian terutama menyangkut faktor-faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.