

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis Analisis Pengaruh Kemampuan Penganggaran dan Motivasi Personel URREN (Urusan Perencanaan) terhadap pencapaian target realisasi anggaran pada Satuan Kerja jajaran Polda Jateng, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kemampuan penganggaran dan motivasi personel URREN berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target realisasi anggaran pada Satuan Kerja jajaran Polda Jateng. Hasil penelitian ini membuktikan teori Keith Davies (2011) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).
2. Pengaruh yang diberikan kemampuan penganggaran terhadap pencapaian target realisasi anggaran lebih dominan daripada pengaruh motivasi personel terhadap pencapaian target realisasi anggaran. Hal ini tidak sesuai dengan teori penetapan tujuan (*Goal setting Theory*) yang dikemukakan oleh Locke dalam Muslih (2011) yang menyatakan bahwa kinerja maksimal dapat dicapai dengan meningkatkan motivasi, tentunya bila memenuhi standar atau persyaratan tertentu, diantaranya kemampuan yang standar. Teori ini menyatakan bahwa motivasi lebih berpengaruh daripada kemampuan dalam mendefinisikan kinerja. Ada indikasi bahwa iklim lingkungan kerja di Satuan Kerja jajaran

Polda Jateng kurang dapat memotivasi pegawai, sehingga skor persepsi motivasi personel URREN relatif kecil dan faktor kemampuan menjadi lebih dominan.

3. Hubungan kemampuan penganggaran dan motivasi personel URREN terhadap pencapaian target realisasi anggaran pada Satuan Kerja jajaran Polda Jateng bebas dari variabel kontrol jabatan, jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja responden.
4. Terdapat indikasi bahwa sebagian besar personel URREN pada Satuan Kerja jajaran Polda Jateng belum mempunyai kemampuan yang mencukup dalam hal:
 - a. Memahami karakteristik pencairan anggaran.
 - b. Pengetahuan akan ketentuan penganggaran secara menyeluruh (materi dan formal).
 - c. Pengetahuan seluruh jenis-jenis anggaran.
 - d. Pengetahuan akan teknologi informasi terkini.
5. Terdapat indikasi yang menyebabkan skor persepsi atas variabel motivasi personel rendah yaitu
 - a. Pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja dari personel URREN pada Satuan Kerja jajaran Polda Jateng diduga masih kurang, baik itu penghargaan atau pengakuan dari atasan maupun dari satuan kerjanya.
 - b. Baik satuan kerja maupun atasan personel URREN pada Satuan Kerja jajaran Polda Jateng disinyalir masih kurang memberikan kesempatan untuk lebih berkembang.

- c. Hubungan internal dan eksternal pada fungsi perencanaan diduga kurang baik akibat kurangnya koordinasi dengan fungsi lainnya.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian telah dilakukan dengan menggunakan prosedur dan metode penelitian yang baku sehingga hal-hal yang terkait dengan aspek metodologinya sudah terpenuhi. Namun tetap terdapat hal-hal yang dapat mempengaruhi hasil penelitian ini, antara lain:

1. Studi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi persepsi, dimana dalam studi ini subyektifitas jawaban responden tidak dapat dihilangkan.
2. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian sosial yang memiliki karakteristik fenomena yang diteliti kompleks dan tidak dapat dikontrol oleh peneliti. Peneliti berusaha mengatasi keterbatasan ini dengan menggunakan metodologi penelitian yang baik seperti menggunakan variabel kontrol dan wawancara.

5.3. Saran

Ada beberapa saran yang penulis tujukan kepada semua pihak yang terkait sebagai tindak lanjut dari indikasi-indikasi yang ditemukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Polri
 - a. Pengetahuan akan karakteristik pencairan anggaran, perlu dimasukkan dalam materi pelatihan/pendidikan kejuruan fungsi perencanaan;

- b. Diperlukan pelatihan-pelatihan khusus yang fokus pada materi tentang teknologi informasi terkini yang dibutuhkan oleh personel URREN terkait dengan tugasnya.
 - c. Pihak satuan kerja atau atasan hendaknya memberikan kesempatan para pegawainya dalam hal ini personel URREN untuk lebih berkembang serta harus dapat memotivasi para pegawainya dengan sistem pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik, diantaranya tata kelola sistem mutasi yang baik, pemberian *reward and punishment* yang jelas dan transparan.
 - d. Memperbaiki hubungan antar pegawai dengan kegiatan-kegiatan santai seperti outbond, olahraga bersama dan lain-lain.
2. Bagi peneliti yang akan datang
- Jika penelitian ini digunakan sebagai acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menambahkan variabel lain seperti Jabatan, Jenis kelamin, Umur, Masa Kerja, dan Tingkat Pendidikan yang dalam penelitian ini sebagai variabel kontrol agar penelitian tersebut lebih mendalam untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai didapatkan hasil yang lebih akurat, tentunya dengan disertai landasan teori yang cukup dan disesuaikan dengan kondisi di lapangan.