

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang telah dilakukan penulis di lapangan, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil analisis penilaian prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purbalingga Tahun 2014 (Studi Penelitian: Penilaian Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja Pegawai), sebagai berikut:

Sesuai dengan pasal 2 dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

#### **1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)**

Menyusun dan menyetorkan sasaran kerja pegawai diawal tahun dirasa sangat penting untuk semua pegawai untuk melakukan karena hal ini terkait dengan kontrak pegawai negeri sipil selama satu periode (satu tahun) dengan pejabat penilai atau atasan langsung sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

**a) Kuantitas**

Dari data yang telah dihitung oleh penulis, maka rata-rata nilai capaian pada aspek kuantitas di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purbalingga tahun 2014 mendapatkan nilai **106,96**. Dari nilai rata-rata ini juga dapat dikatakan bahwa capaian dari target kuantitas para pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purbalingga tahun 2014 sangat memuaskan karena nilai capaiannya melampaui nilai maksimal yakni 100 (sangat baik).

**b) Kualitas**

Dari data yang telah dihitung oleh penulis, maka rata-rata nilai capaian pada aspek kualitas di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purbalingga tahun 2014 mendapatkan nilai **84,98** dan masuk ke dalam kategori nilai baik. Dari nilai rata-rata ini juga dapat dikatakan bahwa kualitas dari para pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purbalingga tahun 2014 tinggi yang menjadikan mereka bekerja dengan baik mencapai target-targetnya.

**c) Waktu**

Dari data yang telah dihitung oleh penulis, maka rata-rata nilai capaian pada aspek waktu di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purbalingga tahun 2014 mendapatkan nilai **74,76** dan masuk ke dalam kategori nilai cukup. Rata-rata 74,76 yang masuk ke dalam kategori cukup ini terjadi karena terdapat beberapa pegawai yang tidak

melaksanakan kegiatan tugas jabatannya sehingga menurunkan nilai rata-rata.

#### **d) Biaya**

Dari data yang didapatkan penulis, target biaya dalam kegiatan tugas jabatan pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purbalingga tahun 2014 semuanya kosong atau nol. Artinya kegiatan tugas jabatan tersebut tidak memerlukan biaya untuk merealisasikannya.

Nilai capaian prestasi kerja pada sasaran kerja pegawai (SKP) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purbalingga tahun 2014 adalah **53,34**.

Pegawai bisa mendapatkan nilai tambahan melalui tugas tambahan dan kreativitas. Hasil dari nilai tambahan ini menjadi bagian dari penilaian capaian SKP. Tugas tambahan tidak tercantum dalam target pada SKP sebab tugas tambahan ini didapatkan pegawai ketika tahun berjalan yang bisa saja diberikan oleh atasannya. Sementara kreativitas yang dapat menjadikan pegawai memiliki nilai tambahan ini dapat diperoleh dengan cara menciptakan kreativitas sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi dalam melaksanakan tugas jabatan.

## **2. Perilaku Kerja Pegawai (PKP)**

Penilaian perilaku kerja pegawai dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS sesuai kriteria yang ditentukan. Pejabat

penilai dalam melakukan penilaian perilaku kerja PNS dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing.

**a) Orientasi Pelayanan**

Aspek orientasi pelayanan yang dinilai yakni bagaimana sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, maupun instansi lain. Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purbalingga Tahun 2014, rata-rata nilai yang dihasilkan dari aspek orientasi pelayanan yakni **82,33 (Baik)**.

**b) Integritas**

Aspek integritas ini, pegawai diharapkan untuk bisa bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi yang berlaku. Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purbalingga Tahun 2014, rata-rata nilai yang dihasilkan dari aspek integritas yakni **82,41 (Baik)**.

**c) Komitmen**

Aspek komitmen, pegawai bisa melakukannya dengan memperlihatkan kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan birokrasi dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan. Di Badan Kepegawaian Daerah

Kabupaten Purbalingga Tahun 2014, rata-rata nilai yang dihasilkan dari aspek komitmen yakni **87,70 (Baik)**.

**d) Disiplin**

Aspek disiplin dapat dilihat dari kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purbalingga Tahun 2014, rata-rata nilai yang dihasilkan dari aspek disiplin yakni **82 (Baik)**.

**e) Kerjasama**

Aspek kerja sama dapat diperlihatkan oleh pegawai dengan menunjukkan kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal. Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purbalingga Tahun 2014, rata-rata nilai yang dihasilkan dari aspek kerjasama yakni **81,95 (Baik)**.

**f) Kepemimpinan**

Aspek kepemimpinan ditunjukkan dengan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

Purbalingga Tahun 2014, rata-rata nilai yang dihasilkan dari aspek kepemimpinan yakni **82,87 (Baik)**.

Secara keseluruhan 6 aspek dari sampel data pegawai tersebut juga menunjukkan bahwa perilaku kerja pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purbalingga tahun 2014 adalah baik dengan nilai rata-rata keseluruhan aspek **83,21**. Sementara nilai capaian prestasi kerja pada perilaku kerja pegawai (PKP) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purbalingga tahun 2014 **33,28**.

Jadi nilai prestasi kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purbalingga Tahun 2014 adalah  $53,34 + 33,28 = 86,62$ . Nilai tersebut masuk ke dalam kategori **Baik**.

### **3. Faktor Pendorong dan Penghambat Dalam Bekerja**

#### **➤ Faktor Pendorong Dalam Bekerja**

Faktor pendorong dalam bekerja pegawai secara internal yakni motivasi. Sementara dalam faktor eksternal, hal seperti penghargaan, gaji, suasana yang menyenangkan, kesejahteraan pegawai, rekan kerja, fasilitas instansi yang memadai (seperti internet cepat) dan adanya sanksi menjadi faktor yang mampu mendorong pegawai dalam bekerja. Faktor sanksi pun mampu mendorong pegawai dalam bekerja.

#### **➤ Faktor Penghambat Dalam Bekerja**

Faktor penghambat dalam bekerja secara internal yakni berasal dari diri sendiri yang merupakan lawan dari faktor pendorong.

Kurangnya motivasi dalam bekerja akan menghambat pegawai dalam bekerja. Faktor penghambat dalam bekerja secara eksternal yakni seperti tidak adanya penghargaan, gaji kecil, lingkungan kerja yang tidak mendukung, rekan kerja, jenis pekerjaan tidak cocok.

## **B. Saran**

1. Secara keseluruhan nilai prestasi kerja pegawai sudah baik. Akan tetapi untuk aspek waktu, dalam setiap kegiatan tugas jabatan pegawai harus mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Jangan menunda kegiatan tugas jabatan yang menyebabkan target tidak tercapai. Sebab dari hasil analisis penulis, capaian aspek waktu di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purbalingga tahun 2014 hanya mencapai nilai cukup.
2. Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purbalingga, seharusnya setiap usulan yang diberikan pegawai harus direspon sesegera mungkin agar pegawai giat dalam bekerja.
3. Kelengkapan berkas harus diperhatikan agar setiap kegiatan tugas jabatan terlaksana dengan baik.
4. Berikanlah penghargaan kepada pegawai yang mendapatkan nilai prestasi kerja tinggi. Sebab dengan adanya penghargaan yang diberikan oleh instansi (Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purbalingga) akan mendorong pegawai dalam bekerja.