

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Dalam kesimpulan penelitian ini terdapat dua variable, dimana dua variable tersebut saling berkaitan dan mempengaruhi sehingga menjadi rumusan untuk kemudian menjadi suatu pembahasan. Adapaun variable tersebut adalah Strategi Badan Kepegawain Daerah dimana variable ini yang mempengaruhi variable dependen yaitu kinerja pegawai. Untuk variable strategi itu sendiri terdiri dari beberapa strategi yaitu penempatan pegawai, kesejahteraan pegawai, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, serta penanaman nilai budaya / karakter pegawai sedangkan pada kinerja pegawai terdiri dari produktivitas, kerjasama, pengetahuan, sertatanggung jawab. Adapun kesimpulan dari keseluruhan pembahasan adalah sebagai berikut :

1. Strategi peningkatan kinerja yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta dianggap sudah cukup baik, dimana strategi tersbut memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja instansi secara keseluruhan. Hal ini dapat dilihat dari peringkat instansi yang dilihat setiap tahunnya, dimana instansi yang berada pada lingkup Daerah Istimewa Yogyakarta selalu mendapatkan peringkat 1 dan 2 yang berarti bahwa kinerja instansi tersebut sudah berjalan dengan baik

2. Peningkatan kapasitas Sumber daya manusia lingkup Daerah Istimewa Yogyakarta sudah cukup baik dimana pendidikan dan pelatihan terus dilaksanakan, dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah menyerahkan urusan pendidikan dan Pelatihan pada badan Diklat. Pada pelaksanaannya pendidikan dan pelatihan untuk pegawai juga dapat bekerjasama dengan pihak luar, sehingga dapat mempermudah pelaksanaan dengan Peraturan-peraturan tertentu. Namun dalam hal ini pendidikan dan pelatihan mendapatkan masalah, dimana terkadang terdapat ketidaksesuaian kebutuhan pegawai dikarenakan antara koordinasi instansi dengan waktu pelaksanaan tidak menemukan titik temu sehingga pegawai yang didelegasikan tidak sesuai dengan kebutuhan dari pelatihan dan pendidikan tersebut.
3. Peningkatan kesejahteraan pegawai sudah cukup baik, dimana setiap pegawai dahulu mengerjakan tugas-tugasnya sehingga kemudian akan mendapatkan reward yang sesuai dengan hasil kinerjanya, yaitu berupa tambahan penghasilan pegawai. Hal ini menjadikan kinerja pegawai menjadi meningkat dikarenakan tambahan penghasilan dinilai dari kinerja pegawai tersebut.
4. Penanaman Budaya atau karakter pegawai, sudah tertanam dari budaya lokal Yogyakarta yaitu Satriya sehingga dalam filosofinya pegawai dapat bekerja seperti seorang Satriya. hal ini juga berpengaruh pada kedisiplinan kinerja para pegawai secara keseluruhan. Walaupun secara umum nilai-nilai

pegawai sudah di atur dalam Undang-Undang ASN No 5 Tahun 2014 namun Yogyakarta masih membangun nilai-nilai yang berasal dari kearifan lokal.

- 5 Penempatan pegawai, sudah dilaksanakan setiap instansi dengan cukup baik. Dimana para pegawai ditugaskan sesuai dengan kompetensinya, hal ini akan berdampak pada kinerja instansi tersebut, sehingga dapat memperlancar kinerja pelayanan publik

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dengan strategi-strategi yang direncanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Pengadaan Pelatihan dan pengembangan harus berkoordinasi dengan instansi terkait sebelum melaksanakan dan menentukan waktu pelatihan dan pendidikan, kemudian baru meminta delegasi pada setiap instansi yang terkait. Sehingga tidak terjadi salah sasaran dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Dalam pelaksanaan analisa kebutuhan terkait pendidikan dan pelatihan juga harus secara spesifik dan diolah dengan baik, sehingga pegawai yang pernah ikut serta dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang sama tidak mengikuti kembali pelatihan dan pendidikan tersebut.

2. Mengembangkan nilai-nilai budaya pada setiap pegawai, sehingga nilai-nilai tersebut dapat tertanam pada setiap pegawai diseluruh Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, terutama dalam pelaksanaan pelayanan publik, dimana nilai-nilai budaya yang ramah dan sopan sangat dibutuhkan dalam pelaksanaannya.