

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **VI.1.Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa tunjangan kinerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015, yang ditunjukkan oleh nilai sig sebesar  $0,010 < \text{tingkat kepercayaan } 5\%$ . Berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,159. Hal ini berarti 15,9% variasi perubahan variabel kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 dapat dijelaskan oleh tunjangan kinerja, walaupun secara statistik pengaruhnya hanya sebesar 0,159 atau sebesar 15,9% sedangkan sisanya sebesar 84,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 adalah faktor terpenuhinya kompetensi sumber daya manusa baik dari segi pendidikan

formal maupun ketrampilan (skill), motifasi pimpinan serta etos kerja yang ditanamkan dalam bentuk budaya kerja yaitu meliputi 1). kedisiplinan, 2). kejejur, 3). keterpaduan, 4). kekeluargaan, 5).siap melayani dan 6). kebinekaan. Budaya kerja yang telah menjadi komitmen bersama sebagai dasar dalam memberikan pelayanan peserta pendidikan tidak semua terlaksana dengan baik ini terlihat pada disiplin kerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015, berdasarkan rekapitulasi finger prin tahun 2015 menunjukkan masih banyak pegawai yang berangkat terlambat rata - rata dalam satu bulan mencapai 44% pegawai, pegawai pulang awal sebelum jam kerja berakhir rata-rata setiap bulan mencai 29,91% dan yang tidak masuk kerja baik dengan ijin atau tidak mencapai 18% pegawai rata-rata perbulan. Data ini menunjukkan masih rendah kedisiplinan pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 , hal ini kalau tidak secepatnya diperbaiki akan berakibat menurunnya kinerja pegawai. Sedangkan faktor Sumber daya manusia , motifasi pimpinan serta budaya kerja butir, kejejur, keterpaduan, kekeluargaan, siap melayani dan

kebinekaan sebagai faktor pendukung tercapainya peningkatan kinerja pegawai yang optimal sehingga memberikan kontribusi besar tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dibuktikan pada perhitungan statistic regresi linier sederhana yang menunjukkan nilai konstanta sebesar 27,027, ini membuktikan bahwa apabila tidak ada tunjangan kinerja maka kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 tetap ada sebesar 27,027.

Dasar aturan pembayaran tunjangan kinerja pada kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 yaitu Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 41 tahun 2014 pasal 4 ayat 3 yaitu : tunjangan kinerja diberikan berdasarkan disiplin kerja, capaian kinerja dan kelas jabatan, sedangkan di pasal 5 merupakan penjelasan teknis pelaksanaannya. Pasal 5 ayat 2 menyebutkan capaian kinerja sebagai mana dimaksud pasal 4 ayat 3 dihitung menurut capaian kerja berdasarkan sistem penilaian kinerja di lingkungan Kementerian Dalam Negeri diatur lebih lanjut dengan peraturan Menteri. Dalam kenyataannya peraturan yang mengatur cara penghitungan capaian kinerja sampai berakhirnya tahun

anggaran tahun 2015 belum terbit juga, maka kriteria yang diperlakukan hanya disiplin dan kelas jabatan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan kinerja pada kantor Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tahun 2015 belum sesuai dengan tujuannya, karena penghitungan pemberian tunjangan kinerja tidak mengikut sertakan capaian kinerja pegawai, yang mana tujuan pemberian tunjangan kinerja pegawai adalah untuk memberikan motivasi agar pegawai lebih giat lagi meningkatkan kinerjanya.

## **VI.2. Saran**

Dengan melihat kenyataan dilapangan dalam pemberian tunjangan kinerja di kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 berani membuat keputusan bahwa pemberian tunjangan kinerja pegawai harus memperhitungkan capaian kinerja pegawai sambil menunggu peraturan menteri diterbitkan. Hal ini bisa dalam bentuk catatan harian pegawai atas capaian kinerjanya

yang dilakukan pada hari tertentu dengan format lembar kerja yang telah ditentukan, kemudian catatan hasil kerja pegawai tersebut diajukan ke atasan langsung dimintakan persetujuan. Catatan hasil kerja pegawai yang telah disetujui kemudian disampaikan kepada Kepala Bagian Tata Usaha untuk direkomendasi, kemudian diperintahkan ke Kepala Subbagian Kepegawaian sebagai bahan penilaian capaian kinerja pegawai dalam penghitungan pemberian tunjangan kinerja. Sedangkan bobot penilaian 50% untuk kedisiplinan yang meliputi ketepatan waktu apel pagi, kepatuhan jam kerja (rekapitulasi finger print) dan capaian kinerja pegawai 50%. Akan lebih memudahkan lagi apabila pimpinan memfasilitasi sistem online internal kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta dalam pembuatan laporan capaian kinerja pegawai.

2. Pimpinan kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta pada waktu rapat di tingkat eselon I (pusat) berani menyuarakan untuk mendesak kepada pemangku kepentingan dalam hal ini Biro Hukum Kementerian Dalam Negeri untuk segera menerbitkan

peraturan yang mengatur sistem penilaian capaian kinerja pegawai dilingkungan Kementerian Dalam Negeri.

3. Dengan melihat hasil perhitungan statistik tanggapan responden 7 pertanyaan tentang kinerja pegawai diperoleh hasil total rata-rata nilai 3,92 kategori setuju. Nilai tertinggi 4,11 kategori setuju dengan pernyataan semua pekerjaan yang direncanakan dalam sasaran kerja pegawai anda mampu diselesaikan dengan tepat waktu ini untuk dipertahankan, sedangkan kategori terendah nilai 3,80 setuju dengan pernyataan jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh saudara sesuai dengan target sasaran kerja pegawai ini perlu ditingkatkan. Selanjutnya hasil tanggapan responden tentang tunjangan kinerja nilai total nilai rata-rata 4,01 kategori setuju, nilai tertinggi pada pernyataan tunjangan kinerja yang anda terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup anda sekeluarga dengan nilai 4,23 kategori sangat setuju ini untuk dipertahankan dan obyek penilaian bukan hanya pada disiplin saja capaian kinerja juga sebagai pertimbangan pemberian tunjangan kinerja. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan anda menerima tunjangan kinerja sesuai dengan kerja keras yang dilakukan

nilai 3,69 kategori setuju ini perlu ditingkatkan dengan penilaian obyektif berdasar pada capaian kinerja bukan hanya kehadiran kerja.

4. Untuk lebih meningkatnya kinerja pegawai disiplin kerja pegawai harus ditingkatkan dengan cara memaksimalkan pengawasan atasan langsung, diberikan panisemen bagi yang melanggarnya , setiap bawahan yang ijin harus selektif dilihat dari sisi urjen dan tidaknya alasan tersebut.
5. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berminat dengan topik pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta tahun 2015 hendaknya menambah variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai yang dipandang berpengaruh tetapi belum disertakan dalam penelitian ini.