

BAB VI PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan mengenai kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi NTT dalam melaksanakan peyelegaraan program pemerintah di daerah, yaitu :

1. Kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi NTT yang ukur dari indikator kuantitas dengan aspek yang diukur berapa banyak pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Menunjukan dari analisis data berada pada klasifikasi sedang 65,63% (34-66). Dalam arti banyak pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan waktu yang ditentukan dari indikator kuantitas pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi NTT belum mencukupi dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
2. Kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi NTT yang diukur dari iindikator kualitas dengan aspek yang diukur seberapa besar kesalahan yang dilakukan dalam mengerjakan tugas. Menunjukan dari analisis data berada pada klasifikasi sedang 65,63%(34-66%). Dalam arti besar kesalahan yang dilakukan dalam mengerjakan tuggas dari indikator kulaitas pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi NTT belum menunjang pelaksanaan tugas-tugas organisasi belum maksimal dikerjakan dengan baik.
3. Kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi NTT yang diukur dari indikator ketepatan waktu dengan

aspek yang diukur suatu pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan tepat pada waktunya atau tidak. Menunjukkan dari analisis data berada pada klasifikasi sedang 63,4% (34-66). Dalam arti pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan tepat pada waktunya atau tidak, dari indikator ketepatan waktu pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi NTT belum menunjang sepenuhnya pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

4. Kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi NTT yang diukur dari indikator kehadiran dengan aspek yang ukur jam masuk kerja, pulang kerja,izin maupun tanpa keterangan. Menunjukkan dari analisis data berada pada klasifikasi sedang 60,05% (34-66). Dalam arti jam masuk kerja,pulang kerja,izin maupun tanpa keterangan dari indikator kehadiran pada pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi NTT dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi kurang memuaskan.
5. Kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi NTT yang diukur dari indikator kemampuan bekerja sama dengan aspek yang diukur pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan bersama-sama. Menunjukkan dari analisis data berada pada klasifikasi sedang 61,16% (34-66). Dalam arti pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan bersama-sama dari indikator kemampuan bekerja sama pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi NTT belum optimal dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Berdasarkan kelima indikator tersebut maka secara keseluruhan dapat digambarkan bahwa kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi NTT sebagaimana hasil yang di peroleh dari perhitungan $\bar{x}$ (x

rata-rata) dari kelima indikator tersebut berada pada klasifikasi sedang (54,17%) (34%-66%).dalam arti dari indikator-indikator kuantitas, kualitas,ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama belum optimal dan belum maksimal dan mendukung dalam melaksanakan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan indikator.

6. Kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi NTT yang diukur dari faktor-faktor yang mempengaruhi dengan aspek-aspek yang diukur efektivitas dan efesiensi,otoritas (wewenang),disiplin, dan inisiatif

Mendapat hasil klasifikasi masing-masing adalah:

- a. Faktor efektivitas dan efesiensi berada pada klasifikasi sedang 60,05%(34-66).
- b. Faktor otoritas (wewenang) berada pada klasifikasi sedang 64,51%(34-66).
- c. Faktor disiplin berada pada klasifikasi sedang 58,93% (34-66).
- d. Faktor inisiatif berada pada klasifikasi sedang 63,4% (34-66).

Berdasarkan keempat faktor tersebut maka secara keseluruhan dapat digambarkan bahwa kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi NTT sebagian hasil yang diperoleh dari perhitungan x rata-rata dari keempat faktor tersebut berada pada klasifikasi sedang 61,72% (34%-66%). Dalam arti dari faktor-faktor efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin dan inisiatif belum berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil dari rata-rata yang dari perhitungan x rata-rata dari indikator dan faktor, maka kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas dalam rangka

pencapaian tujuan organisasi pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi NTT berada pada kategori sedang 57,94 % (34-66). Dalam arti dari indikator dan faktor, maka indikator terdiri dari: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Faktor terdiri dari : efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin dan inisiatif belum maksimal dan kurang mendukung terhadap pelaksanaan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas pelayanan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi terhadap kebutuhan masyarakat semakin mencukupi.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kinerja pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi NTT dalam pemberian pelayanan dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintah dinyatakan belum maksimal maka dilihat dari faktor-faktor tersebut. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan faktor efektivitas dan efisiensi dilihat dari aspek : bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai oleh organisasi maka peneliti menyarankan agar pemerintah meningkatkan kuantitas, kualitas dan profesionalitas para pegawai. Dengan cara pemerintah perlu adanya peningkatan peralatan kantor agar dapat menunjang kegiatan pegawai sehingga menghasilkan kualitas pelayanan yang baik.
2. Berdasarkan faktor otoritas dilihat dari aspek : sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Peneliti menyarankan agar dalam pelaksanaan pelayanan dapat bekerja seefektif dan semaksimal mungkin memenuhi kebutuhan masyarakat.

3. Berdasarkan faktor disiplin dilihat dari aspek : taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku disuatu organisasi. Peneliti menyarankan agar pemimpin tegas dalam menugur yang keras pegawai yang melanggar hukum dan peraturan yang ada di organisasi.
4. Berdasarkan faktor inisiatif dilihat dari aspek : daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Peneliti menyarankan agar pimpinan memberi dorongan kepada bawahan agar bisa berpikir dan kreatifitas memberi ide-ide berlian demi kejayaan organisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A.W. Wijaya, 1990, *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*, Edisi II, Cetakan 2, CV Rajawali Pers, Jakarta.
- Amstrong, G & Kotler P. 1997, *Prinsip-prinsip pemasaran*, cetakan pertama Jakarta: Erlangga
- B.SiswantoSastrohadiwiryono, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi2, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Cahyono, Budhi. dan Suharto. 2005. *Hubungan Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. Jurnal JRBI. Vol 1. No Hal : 13-30
- Gibson, 2002 . *Organisasi Perilaku struktur proses*, Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja sektor Pelayanan Publik*. Yogyakarta : BPTE.
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Nawawi Hadari.2000.*Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*.Jakarta.Haji Intermedia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi Pertama*. Yogyakarta : BPFE.
- Rezsa Primanda. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Penerapan Sistem Informasi terhadap Kinerja Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ridwan. 2004.*statistika untuk lembaga dan instansi pemerintah/swasta*. Alfabeta, Bandung.

- Robbins, Stephen P. (2000). *“Essential of Organizational Behavior (Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi)”*. Terjemahan: Halida dan Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian P, Sondang. (1983). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan evaluasi Kerja*. Cetakan kedua. Jakarta: PT. Inetrmedia Personalia Utama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeda Bandung
- Susilo Martoyo. 2003. *Audit Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tambunan, Tulus T.H. 2003. *Perkembangan Sektor Pertanian di Indonesia, Beberapa Isu Penting*. Jakarta : Ghalia Indonesias
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. 1995. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi Offset