

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ke enam indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai belum sepenuhnya efektif. Ke - enam indikator tersebut yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

6.1.1 Kualitas

Pada indikator kualitas mengenai kinerja pegawai Kecamatan Serpong. Untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai perlunya peningkatan Sumber Daya Manusia dan memperbaharui peralatan kerja yang memadai untuk menunjang kualitas pegawai yang ada. serta perlunya penetapan target atau tujuan yang akan dicapai oleh masing – masing pegawai serta penempatan kerja pegawai kecamatan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan kerja yang dimiliki.

6.1.2 Kuantitas

Pada indikator kuantitas, mengenai kuantitas kerja setiap tahunnya sudah sesuai dengan target. Setiap tahunnya perencanaan kegiatan atau program serta anggarannya dapat terlaksana sesuai target yang telah ditentukan. Untuk struktur yang ada di Kecamatan Serpong sudah memadai dalam mengerjakan tugas dan fungsinya, Akuntabilitas kinerja juga telah di pertanggung jawabkan setiap tahunnya yang dapat dilihat melalui LAKIP.

6.1.3 Ketepatan Waktu

Dilihat dari indikator ketepatan waktu, ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sudah cukup baik. Beberapa pegawai Kecamatan Serpong masih terdapat kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat pada waktunya. Kendala yang biasanya dihadapi oleh pegawai yaitu pertama, adanya urusan pribadi yang perlu di kerjakan terlebih dahulu. Kedua, adanya komunikasi dan koordinasi yang kurang lancar dalam satu tim. Selain itu, kendala lainnya yaitu sulitnya manajemen waktu, dimana terdapatnya pembagian tugas yang tidak merata antar pegawai, menyebabkan terjadinya kesulitan dalam mengatur waktu yang menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

6.1.4 Efektivitas

Pada indikator efektivitas ini, Efektivitas pegawai dalam bekerja sudah baik. Fasilitas yang terdapat di kantor juga merupakan pendukung kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya. Kecamatan Serpong telah memfasilitasi para pegawai, seperti komputer walau tidak semuanya dapat. Selain itu, ketersediaan wifi di setiap lantai yang dapat di jangkau oleh para pegawai dalam bekerja menggunakan internet. Efektifitas dalam pelayanan E – KTP pada kecamatan serpong sudah sangat memadai dengan adanya pendaftaran melalui chat whatsapp kepada petugas untuk mendaftar perekaman bagi masyarakat yang belum mempunyai KTP.

6.1.5 Kemandirian

Pada indikator kemandirian, kesiapan kesiapan bekerja sudah cukup baik, karena setelah terjadinya perubahan pekerjaan mereka lebih fleksibel, tetapi memang di awal perubahan masih perlunya adaptasi. Kesiapan dalam membantu rekan lain pun sering dilakukan, karena bila terdapatnya beban kerja yang tidak dapat di *handle* dengan sendiri.

6.1.6 Komitmen Kerja

Pada indikator komitmen kerja, tanggung jawab yang diberikan pegawai dalam bekerja sudah baik. Tugas yang diberikan kepada pegawai dapat terselesaikan. Namun, kedisiplinan pegawai masih adanya yang keterlambat dalam masuk kerja serta pegawai yang masih perlu di ingatkan oleh atasan akan tugasnya dan kedisiplinannya dalam bekerja. Kecamatan Serpong sendiri terhadap kedisiplinan pegawai menggunakan *reward punishment* yaitu untuk pegawai yang mendapat *reward* atas tanggung jawab yang diberikannya kepada pekerjaannya diberi apresiasi, sedangkan pegawai yang tidak disiplin diberikan *punishment* berupa teguran dari atasan. Karena itu, dalam meningkatkan kualitas dan kedisiplinan pegawai diadakannya beberapa kegiatan – kegiatan khusus untuk pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Reward punishment yaitu memberikan penghargaan kepada pegawai terbaik dalam menjalankan kinerjanya pada Kantor Kecamatan Serpong setiap tahunnya, seperti kepala kantor Kecamatan Serpong memberikan piagam penghargaan/ sertifikat kepada pegawai yang disiplin.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai kinerja pegawai pada Kecamatan Serpong. Hal ini menjadi saran atau masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan sebagai berikut :

1. Kepala Sub Bagian maupun Kepala Seksi pada Kecamatan Serpong harus memberikan uraian pekerjaan secara merata kepada staff – staff pegawai, hal ini agar tidak adanya penumpukkan tugas yang hanya dilaksanakan oleh beberapa staff pegawai saja.
2. Perlu adanya peningkatan inisiatif pegawai dalam bekerja, hal ini dapat dilakukan dengan memastikan *job description* yaitu setiap pegawai memiliki tugas dan penempatan yang sesuai, guna memahami tupoksi masing – masing.

3. Melakukan peningkatan kedisiplinan pegawai dalam hal jam masuk kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan mengevaluasi aturan – aturan yang diberlakukan, bisa jadi *punishment* yang diberikan belum maksimal dalam menangani ketidak disiplin pegawai.
4. Perlu adanya peningkatan responsivitas dalam menangani permasalahan hal ini dapat dilakukan dengan harus menegaskan dan mengingatkan para pegawainya terkait sasaran target yang telah dibuat oleh Kecamatan Serpong.