



BAB V

PENUTUP

Berdasarkan uraian dan hasil dari temuan data yang diperoleh dalam penelitian yang telah disajikan dan dianalisis pada bab sebelumnya, maka pada bab V peneliti menyimpulkan serangkaian hasil analisis dan interpretasi data untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Peneliti juga akan merekomendasikan saran-saran yang nantinya dapat menjadi referensi bagi instansi terkait maupun pemerintah pada umumnya.

V.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah dilakukan tentang efektivitas sistem *e-performance* dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematusan Kota Surabaya, maka dapat disimpulkan:

- 1) Ho yang diajukan dalam penelitian ini diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara efektivitas *e-performance* terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematusan Kota Surabaya.
- 2) Pada hasil analisis dan interpretasi data menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara efektivitas *e-performance* terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ini dapat dilihat dari :
 - a) Dari lima indikator yang dimiliki oleh efektivitas terdapat jawaban dari responden, antara lain adalah ; mayoritas responden menjawab setuju mengenai indikator efisiensi mendukung efektivitas *e-performance*,



mayoritas responden menjawab setuju mengenai indikator mengarah pada insentif mendukung efektivitas *e-performance*, mayoritas responden menjawab tidak setuju mengenai indikator adil tidak mendukung efektivitas *e-performance*, mayoritas responden menjawab tidak setuju mengenai indikator diterima oleh publik tidak mendukung efektivitas *e-performance*, mayoritas responden menjawab setuju mengenai indikator moral mendukung efektivitas *e-performance*. Melihat dari uraian tersebut menunjukkan bahwa *e-performance* telah efektif, karena tiga dari lima indikator yang dimiliki oleh efektivitas telah terpenuhi.

- b) Dari lima indikator yang dimiliki oleh kinerja terdapat jawaban dari responden, antara lain adalah ; mayoritas responden menjawab bahwa indikator sumber tidak menunjang kinerja, mayoritas responden menjawab bahwa indikator nasihat menunjang kinerja, mayoritas responden menjawab bahwa indikator alat untuk memberikan umpan balik menunjang kinerja, mayoritas responden menjawab bahwa indikator salah satu cara menetapkan kinerja tidak menunjang kinerja, mayoritas responden menjawab bahwa indikator landasan dalam pengambilan keputusan tidak menunjang kinerja. Melihat dari uraian diatas menunjukkan bahwa kinerja tidak baik, karena tiga dari lima indikator yang dimiliki kinerja tidak terpenuhi.



IV.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan di atas, maka saran yang bisa diberikan peneliti, yaitu :

- 1) Masyarakat harus tahu bahwa sejak akhir tahun 2010 Pemerintah Kota Surabaya telah menggunakan sistem e-performance untuk menilai kinerja PNS serta memberikan reward berupa uang kinerja, sehingga masyarakat tahu bahwa uang pajak yang mereka bayarkan, juga digunakan untuk penganggaran dari bonus atau reward kepada PNS melalui standar dari e-performance. Yang pada akhirnya masyarakat dapat merasakan bahwa ada perubahan kinerja dari Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematusan Kota Surabaya
- 2) Hasil penilaian kinerja yang didapatkan melalui e-performance hendaknya digunakan sebagai bahan pertimbangan promosi jabatan maupun mutasi pegawai, sebab database yang dari e-performance memiliki track record kinerja dari setiap pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematusan. Dimana kesungguhan ataupun semangat kerja menjadi salah satu faktor untuk promosi jabatan atau mutasi bagi setiap pegawai terkait.
- 3) Terkait masalah moral, maka harus dilakukan evaluasi disetiap triwulan, karena setiap triwulan uang kinerja dibagikan kepada setiap PNS berdasarkan jumlah perolehan poin mereka masing-masing, dimana evaluasi dilakukan untuk membahas pelanggaran yang masih terjadi terutama mengenai adanya kasus pengisian aktivitas yang tidak disertai dengan pelaksanaan kerja, sehingga secara perlahan pegawai harus dibiasakan dengan bersikap jujur terkait TUPOKSI mereka masing-masing.



- 4) Terkait uang reward e-performance sebaiknya memang harus diterapkan punishment yang lebih berat. Karena dari hasil penelitian dilapangan punishment dari e-performance hanyalah tidak mendapat reward ketika poin mereka tidak mencapai batas yang ditentukan, padahal e-performance hanya pengawas dan penilai kegiatan mereka sehari-hari, dimana pegawai yang mendapat uang kinerja ataupun tidak tetap akan mendapat gaji mereka sesuai dengan golongan mereka. seharusnya memang harus dilakukan pemberian denda terhadap pegawai yang memang menunjukkan nilai e-performance rendah supaya setiap pegawai memang menyadari setiap kewajiban yang mereka miliki.