

**PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP PENILAIAN KINERJA
PEGAWAI OLEH PIMPINAN BIRO UMUM DI KANTOR
GUBERNUR PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

***Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S1)***



**OLEH :
SRIDIAWATI
NIM : 95800**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2014

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP PENILAIAN KINERJA
PEGAWAI OLEH PIMPINAN BIRO UMUM DI KANTOR
GUBERNUR PROVINSI SUMATERA BARAT**

Nama : Sridiawati
NIM/BP : 95800/2009
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2014

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Dr. Ahmad Sabandi, M. Pd
NIP. 19641205 198903 1 001

Pembimbing II



Drs. Yuskal Kusman, M. Pd
NIP. 19541307 198103 1 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

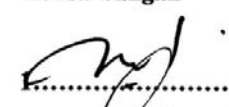
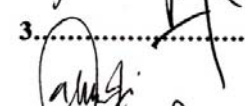
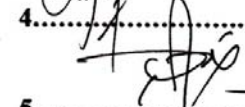
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian
Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP PENILAIAN KINERJA PEGAWAI OLEH PIMPINAN BIRO UMUM DI KANTOR GUBERNUR PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : Sridiawati
NIM/BP : 95800/2009
Program studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2014

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dr. Ahmad Sabandi, M. Pd	1..... 
Sekretaris	: Drs. Yuskal Kusman. M. Pd	2..... 
Anggota	: Prof. Dr. Rusdinal, M. Pd	3..... 
Anggota	: Dra. Anisah, M. Pd	4..... 
Anggota	: Dra. Nelfia Adi, M. Pd	5..... 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan/kutipan dengan mengikuti cara penulisan ilmiah yang lazim.

Padang, Februari 2014

Yang menyatakan

SRIDIAWATI

95800/2009

ABSTRAK

Judul : Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat
Penulis : Sridiawati
Pembimbing : 1. Dr. Ahmad Sabandi, M. Pd
2. Drs. Yuskal Kusman, M. Pd

Penelitian ini dilatar belakangi adanya fenomena yang menunjukkan bahwa pimpinan kurang selektif dalam menilai kinerja pegawai Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang persepsi Pegawai terhadap penilaian kinerja Pegawai oleh Pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Bagaimanakah Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum Di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat, dilihat dari kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai, dan ketepatan waktu kerja pegawai.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 43 orang. Semua populasi dijadikan sampel penelitian, maka sampel penelitiannya berjumlah 43 orang dari jumlah populasi. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket model skala likert dengan alternatif jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP) yang terlebih dahulu telah diuji validitas dan reliabilitasnya kepada 15 orang pegawai di luar sampel penelitian. Data dianalisis dengan rumus skor rata-rata.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai oleh pimpinan Biro Umum pada indikator kuantitas kerja pegawai berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,29. (2) Persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai oleh pimpinan Biro Umum pada indikator kualitas kerja pegawai berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,189. Dan (3) Persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai oleh pimpinan Biro Umum pada indikator ketepatan waktu kerja pegawai berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,18. Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai oleh pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik. Artinya penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pimpinan sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa sudah baiknya sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim oleh pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat tersebut

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia serta hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan kepada penulis, sehingga telah dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dan dorongan baik moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Yth:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Adnistrasi Pendidikan FIP UNP yang telah menyetujui penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd, selaku pembimbing I dan Bapak Drs. Yuskal Kusman, M.Pd, selaku pembimbing II dan Pembimbing Akademik yang penuh perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen serta karyawan/ti jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan motivasi dalam mengikuti perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.

6. Kepala Badan Kesatuan, Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Kepala Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat yang telah membantu penulis dalam pengisian angket.
9. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2009, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis.
10. Teristimewa untuk keluarga tercinta buat Mama, Papa, abang dan Kakak atas semua nasehatmu serta telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang. Serta dukungan moril, materil, dan do'a dari Mama, Papa, abang, kakak dan adek ku Cici Oktavia dan sahabat terdekat U ARE MY EVERYTHING ^_^.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang diberikan ibu dan rekan-rekan berikan menjadi amal saleh, mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini ada manfaatnya. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan taufik hidayah-Nya pada kita semua. Aamiin....

Padang, 2014
Penulis

Sridiawati
95800/2009

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Pertanyaan Penelitian.....	8
F. Tujuan Penelitian	8
G. Kegunaan Penelitian	9
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Pengertian Persepsi	10
B. Penilaian Kinerja Pegawai	13
C. Kerangka Konseptual.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Definisi Operasional Variabel.....	28
C. Populasi dan Sampel	29
D. Jenis Dan Sumber Data	31

E. Instrumen Penelitian	31
F. Prosedur Pengumpulan Data.....	35
G. Teknik Analisa Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	37
B. Pembahasan.....	45
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	54
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	56

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat	30
2. Skor Rata-rata Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai dalam Kuantitas Kerja	37
3. Rekapitulasi Data Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai dalam Kuantitas Kerja.....	38
4. Skor Rata-rata Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai dalam Kualitas Kerja	40
5. Rekapitulasi Data Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai dalam Kualitas Kerja.....	41
6. Skor Rata-rata Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai dalam Ketepatan Waktu Kerja	42
7. Rekapitulasi Data Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai dalam Ketepatan Waktu Kerja	44
8. Rekapitulasi Data Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum Di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Angket Penelitian	57
2. Angket Penelitian Sebelum Uji Coba	58
3. Angket Penelitian Sesudah Uji Coba	63
4. Analisis Uji Coba Angket Penelitian	66
5. Uji Validitas dan Reliabilitas	68
6. Tabulasi Data	71
7. Surat Izin Penelitian dari Fakultas	73
8. Surat Rekomendasi Penelitian.....	74
9. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan unsur pokok dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, karena pegawai adalah bagian integral dari seluruh aktivitas yang dilakukan dalam organisasi. Tanpa adanya pegawai mustahil pekerjaan dapat terlaksana, karena pegawai merupakan faktor penentu yang menggerakkan seluruh aktivitas kantor. Untuk itu pegawai perlu mendapatkan perhatian serius dari segala eksistensinya terutama sekali masalah kinerja mereka dalam bekerja.

Pimpinan organisasi atau pimpinan unit dalam organisasi adalah pihak-pihak yang paling bertanggung jawab terhadap masalah kinerja pegawainya. Mereka harus memperhitungkan dan menganalisis apa sebenarnya kinerja itu dan apa saja faktor yang menentukan kinerja tersebut. Pegawai mempunyai tugas serta tanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pegawai memerlukan ketekunan, keterlibatan, kedisiplinan, kecekatan dalam bekerja, dan kemampuan melaksanakan tugas. Di samping itu juga pegawai yang mempunyai kinerja yang baik adalah orang yang bertanggung jawab dalam mengemban yang diberikan kepadanya. Sehingga dengan demikian, pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat merupakan lembaga pemerintah daerah yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintah pusat. Gubernur berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan dalam pelaksanaan tugas operasional dikoordinasikan oleh Menteri Dalam Negeri.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja.

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga pegawai, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat (Schuler dan Jackson, 2012:3).

Menurut Mondy (2008:257) penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur, menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan pada

pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerja.

Mondy (2008:256), mendefinisikan penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur dan menilai kinerja karyawan. Priansa (2011 : 196) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Penilaian kinerja dapat pula diartikan sebagai penilaian prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Dengan dilakukan penilaian kinerja mereka termotivasi untuk mencapai peningkatan kinerja yang signifikan. Jelasnya, mereka mengetahui apa saja yang dituntut dari pekerjaan mereka. Mereka harus tahu bagaimana kinerja mereka diukur. Selanjutnya mereka harus yakin seandainya mereka berusaha berdasarkan kemampuan mereka, maka usaha mereka tersebut akan membuahkan hasil dalam sebuah kinerja yang memuaskan sebagaimana yang telah ditentukan oleh kriteria yang akan mengukur mereka. Dan yang terakhir mereka akan mendapatkan penghargaan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Priansa (2011:196) penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui level kinerja pegawai yang dimilikinya.. Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan

dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Periode penilaian adalah lamanya waktu untuk mengobservasi kinerja seorang karyawan, hasil observasi ini kemudian dibuat menjadi sebuah laporan formal. Wibowo (2012:81) mengatakan kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Selanjutnya kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan Cormick dalam Sutrisno (2011:172) mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi..

Maju mundurnya suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik akan dapat membantu organisasi dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dan dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan-perkembangan baru yang terjadi baik di dalam maupun di luar organisasi. Sebaliknya pegawai yang memiliki kinerja yang rendah, akan menemui kesulitan dan berbagai hambatan dalam menjalankan tugas dan aktivitas sehari-hari, terutama dalam penyesuaian terhadap perubahan dan pembaharuan yang terjadi dalam sistem organisasi.

Sehubungan dengan yang dikemukakan diatas, dan dari kenyataan yang ditemui di lapangan menunjukkan masih adanya gejala-gejala yang kurang baik berkenaan dengan penilaian kinerja pegawai Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Gejala-gejala yang kurang baik itu antara lain adalah sebagai berikut: 1) Pimpinan kurang selektif dalam menilai kinerja pegawai, sehingga pegawai kurang termotivasi dalam bekerja, 2) Kurangnya monitoring pimpinan terhadap pegawai, sehingga pelaksanaan tanggung jawab terhadap tugas sering diabaikan, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadinya dibandingkan melaksanakan tugasnya sebagai pegawai, dan 3) Pimpinan belum optimal dalam menilai kinerja pegawainya, hal ini terlihat

dari besarnya keinginan pegawai yang berprestasi untuk mendapatkan jabatan yg lebih tinggi dari jabatan sebelumnya, tapi pimpinan jarang melakukan promosi jabatan.

Apabila fenomena di atas dibiarkan akan mengakibatkan suasana kerja tidak kondusif, pegawai kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat menghambat kelancaran tugas-tugas yang ada di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Karena itu penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang ***“Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat”***.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terlihat adanya gejala-gejala yang kurang baik terhadap penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan kurang selektif dalam menilai kinerja pegawai, sehingga pegawai kurang termotivasi dalam bekerja.
2. Kurangnya monitoring pimpinan terhadap pegawai, sehingga pelaksanaan tanggung jawab terhadap tugas sering diabaikan, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadinya dibandingkan melaksanakan tugasnya sebagai pegawai.

3. Pimpinan belum optimal dalam menilai kinerja pegawainya, hal ini terlihat dari besarnya keinginan pegawai yang berprestasi untuk mendapatkan jabatan yg lebih tinggi dari jabatan sebelumnya, tapi pimpinan jarang melakukan promosi jabatan.

Berdasarkan hal di atas penulis ingin melakukan penelitian dengan judul ***“Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat”***.

C. Pembatasan Masalah

Dari uraian di atas dapat dilihat tugas pegawai yang cukup banyak, maka diperlukan motivasi yang tinggi dari pimpinan agar dapat mencapai hasil yang maksimal dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Sebab motivasi dari pimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Mengingat luasnya ruang lingkup tersebut, maka penulis membatasi masalah penelitian tentang persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai oleh pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat yang meliputi:

1. Kualitas kerja pegawai.
2. Kuantitas kerja pegawai.
3. Ketepatan waktu kerja pegawai.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka permasalahannya yang ingin diungkapkan melalui penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Bagaimana persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai oleh pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek:

1. Kualitas kerja pegawai.
2. Kuantitas kerja pegawai.
3. Ketepatan waktu kerja pegawai.

E. Pertanyaan Penelitian

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut :

1. Bagaimanakah persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai oleh pimpinan dari aspek kuantitas?
2. Bagaimanakah persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai oleh pimpinan dari aspek kualitas?
3. Bagaimanakah persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai oleh pimpinan dari aspek ketepatan waktu?

F. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi mengenai persepsi pegawai terhadap penilaian

kinerja pegawai oleh pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat, yaitu :

1. Mendapatkan informasi tentang penilaian pimpinan terhadap kuantitas kerja pegawai Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.
2. Mendapatkan informasi tentang penilaian pimpinan terhadap kualitas kerja pegawai Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.
3. Mendapatkan informasi tentang penilaian pimpinan terhadap ketepatan waktu kerja pegawai Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

G. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi:

1. Pimpinan, sebagai bahan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Pegawai, diharapkan memberikan kontribusi yang berharga bagi penyempurnaan pelaksanaan dalam penilaian kinerja pegawai oleh pimpinan yang pada akhirnya dapat menguntungkan pegawai.
3. Peneliti, sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan tentang penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu kerja pegawai oleh pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum skor rata-rata persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai dilihat dari aspek kuantitas berada pada kategori baik (4,29). Ini berarti persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai dari aspek kuantitas oleh pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat sudah dilaksanakan dengan **Baik**.
2. Secara umum skor rata-rata persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai dilihat dari aspek kualitas berada pada kategori baik (4,189). Ini berarti persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai dilihat dari aspek kualitas oleh pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat sudah dilaksanakan dengan **Baik**.
3. Secara umum skor rata-rata persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai dilihat dari aspek ketepatan waktu kerja berada pada kategori baik (4,18). Ini berarti persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai dilihat dari aspek ketepatan waktu kerja oleh Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat sudah dilaksanakan dengan **Baik**.

4. Implementasi persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai dilihat dari aspek kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu kerja oleh Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat sudah dilaksanakan dengan Baik (4,21).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Pimpinan Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawainya. Alternatif upaya dapat dilakukan adalah dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan efisiensinya dalam bekerja, dan menerapkan kinerja yang sesuai untuk mengarahkan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya lebih baik lagi.
2. Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerjanya melalui penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan. Usaha-usaha yang dilakukan pegawai yaitu mencari informasi-informasi terbaru tentang meningkatkan kinerjanya dengan baik, dan diharapkan untuk dapat melaksanakan tugas secara baik dan benar dengan mengacu kepada aturan yang berlaku agar dapat mencapai hasil yang maksimal dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
3. Peneliti, sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan tentang penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Saiful dan Supardi. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : UII Press Arikunto.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian (Edisi Revisi)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Gramedia.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi kedua)*. Bandung : Alfabeta.
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Priansa, Juni. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2007. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sukardi. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi Dan manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Walgito, Bimo. 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Yuniarsih, dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.