

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dan berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Boronadu sudah mencakup berbagai aspek penting seperti evaluasi rutin, pemantauan langsung, pemberian umpan balik, kerja sama tim, dan pelatihan, yang semuanya berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Namun, masih terdapat kekurangan dalam hal penilaian yang terlalu fokus pada kedisiplinan tanpa memperhatikan kreativitas, serta umpan balik yang kurang spesifik dan pelatihan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pegawai.
2. Efektivitas penilaian kinerja di Kantor Camat Boronadu sudah berjalan cukup baik dengan penggunaan indikator sederhana seperti kehadiran, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja. Meskipun demikian, tantangan dalam komunikasi dan motivasi pegawai masih perlu diatasi agar penilaian kinerja lebih optimal.
3. Kendala utama yang dihadapi dalam pelaksanaan penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Boronadu meliputi keterbatasan sumber daya manusia, beban kerja yang tinggi, koordinasi antar bagian yang kurang efektif, serta kurangnya fleksibilitas dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, penggunaan teknologi untuk pemantauan kinerja belum dimaksimalkan dan perubahan prioritas tugas yang mendadak sering menghambat penyelesaian pekerjaan dengan baik. Meskipun demikian, evaluasi rutin dan upaya perbaikan terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan koordinasi antar bagian.

4. Hasil penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Boronadu memainkan peran yang sangat penting dalam pengambilan keputusan terkait promosi, penggajian, dan pengembangan karir pegawai. Meskipun sistem penilaian berbasis ketepatan waktu dan kualitas kerja sudah diterapkan dengan baik, terdapat tantangan dalam hal fleksibilitas waktu dan perubahan prioritas tugas yang mendadak. Koordinasi antar pegawai dan bagian cukup efektif, namun masih perlu perbaikan agar sistem ini lebih fleksibel dan terorganisir. Secara keseluruhan, meskipun ada tantangan, sistem penilaian kinerja yang ada sudah memberikan dampak positif dalam pengelolaan sumber daya manusia.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Kecamatan Boronadu, maka saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. perlu adanya penyesuaian dalam sistem penilaian agar lebih komprehensif dengan memasukkan aspek inovasi dan inisiatif, serta memberikan umpan balik yang jelas dan membangun, sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang.
2. untuk meningkatkan efektivitas penilaian kinerja adalah dengan mengembangkan sistem evaluasi yang lebih terstruktur, termasuk standar penilaian yang jelas, alat ukur yang valid, serta proses yang transparan, sehingga pegawai lebih termotivasi dan mampu meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan.
3. disarankan agar ada peningkatan dalam manajemen beban kerja, pelatihan penggunaan teknologi untuk pemantauan progres pekerjaan, serta penyusunan sistem yang lebih fleksibel dan terstruktur dalam menghadapi perubahan prioritas tugas, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Boronadu.
4. Untuk meningkatkan efektivitas sistem penilaian kinerja, disarankan agar pihak kecamatan memperhatikan fleksibilitas dalam manajemen waktu dan memberikan lebih banyak ruang bagi pegawai untuk mengatur

prioritas tugas, sehingga dapat mengurangi beban dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.