

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Semakin tinggi nilai sasaran kinerja yang didapatkan semakin besar peluang untuk mendapatkan insentif dari instansi / perusahaan. Tujuan dari insentif sendiri untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih baik dan dapat menunjukkan prestasi yang baik. Cara memberikan insentif sendiri sangatlah efektif untuk meningkatkan prestasi pegawai dengan cepat. Selain itu juga meningkatkan kualitas dengan cara mendorong mereka agar bekerja disiplin dan semangat yang lebih tinggi dengan tujuan menghasilkan individu yang berkualitas.

Insentif diberikan berdasarkan kinerja karyawan selama bekerja di instansi / perusahaan itu sendiri. Di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang insentif atau yang lebih di kenal dengan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) itu diberikan berdasarkan hasil Penilaian capaian sasaran kerja dan Penilaian Prilaku Kinerja.

Penilaian capaian sasaran kerja merupakan penilaian yang berdasarkan dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP itu sendiri merupakan dasar dari setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus mengacu pada penetapan kinerja / RKT, sebagai implementasi kebijakan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dan harus berorientasi pada hasil secara nyata dan terukur.

Penilaian capaian sasaran kerja pegawai untuk mendapat TPP harus berada diatas 60 dengan skala 100. Sedangkan arti penilaian 60 dalam SKP adalah hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan cukup memenuhi standar yang telah ditentukan dan lain-lain. Bagi instansi nilai tersebut sudah memenuhi standar karna hasil yang dikerjakan karyawan hanya beberapa

kesalahan kecil dan dapat diperbaiki. Hal itu membuktikan bahwa karyawan yang ingin mendapatkan TPP dengan minimum capaian nilai saja sudah ada kinerja yang bagus dengan kesalahan yang dapat diperbaiki.

Lalu, untuk mendapatkan TPP juga dilihat dari Penilaian prestasi kerja. Untuk mendapatkan TPP, pegawai harus mendapatkan *score* minimum 40 dengan skala 100 dalam penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS yang dinilai, penilaian perilaku kerja dapat mempertimbangkan masukan dari Pejabat Penilai yang lain setingkat di lingkungan unit kerja masing – masing.

Penilaian perilaku meliputi penilaian orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan. Dari keenam penialain itu dibagi dengan enam kemudian di dapatkan rata – rata yang didapatkan dalam penilaian prestasi kerja. Penilaian juga tidak sembarangan oleh Pejabat Penilai, karna jika ada nilai yang kurang atau pelanggaran – pelanggaran kecil seperti tidak masuk kerja, mengambil cuti, dll TPP akan di potong sesuai dengan Surat Putusan Walikota Semarang tentang pemberian TPP Nomor 840/3 Tahun 2016 dengan penjelasan dan petunjuk pengajuan SPP dan Pengisian usulan TPP tahun anggaran 2016.

Dalam hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri sipil yang mendapatkan nilai diatas *score* 60 dalam penilaian capaian sasaran kerja berhak dan mendapatkan nilai diatas *score* 40 dalam penilaian prestasi kerja dengan pertimbangan – pertimbangan tertentu berhak mendapatkan TPP yang telah ditetapkan oleh instansi.

PNS di Dinas Kelautan dan Perikanan dalam 1 tahun belakang menunjukkan kinerja pegawai yang naik secara signifikan antar individunya. Prestasi – prestasi yang telah didapatkan pun meningkat. Hal itu dibuktikan dengan penilaian capaian sasaran kerja dan penilaian prestasi kerja pegawai dengan *score* rata – rata diatas 80. Dan hal itu dibuktikan dengan kualitas individunya yang mampu mengerjakan

pekerjaan – pekerjaan sebaik mungkin, bahkan meminimalkan kesalahan dalam pekerjaannya. Lalu pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, serta kepemimpinan meningkat diatas rata – rata.

Hal ini menunjukkan bahwa TPP yang diberikan mampu meningkatkan kualitas produktivitas para pegawainya. Bahkan pegawai yang berpotensi mempunyai prestasi pun akan langsung terlihat dari hasil pekerjaan yang diselesaikannya.

4.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang

1. Kesadaran akan adanya peningkatan kualitas kinerja dengan ada dan tiadanya insentif
2. Memberikan informasi – informasi secara lengkap dan detail tentang prosedur pegawai untuk mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai
3. Memperhatikan penataan arsip surat masuk, surat keluar, dokumen, dll agar tertata rapih

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia ,Strategi Keunggulan, Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE
- Bittel, Lester R dan Newstrom, John W. 1990. *Pedoman Bagi Penyelia*. Jakarta: PT. Pustaka Binama Pressindo
- David, Mc. Clelland. 1997. *Management Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Gibson James. L. 1987. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Heidjrachman, Suad Husnan. 1992. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prab A.A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L dan John H, Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Selemba Empat
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat

- Mondy, R Wayne dan Robert M, Noe. 2005. *Human Resource Management*.
New Jersey: Pearson Education
- Panggabean, S, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor:
Ghalia Indonesia
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sarwoto. 1997. *Dasar – Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas
Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang. 2000. *Manajemen Abad 21*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Simarora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*.
Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya
Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep
Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta:
Graha Ilmu
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita