

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian sekaligus menjawab rumusan masalah dalam penelitian yang diajukan maka diperoleh simpulan yang didasarkan pada hasil perhitungan statistik dan pengujian terhadap hipotesis, sebagai berikut:

1. Sebagian besar pejabat struktural pada kecamatan di Kabupaten Banyumas memiliki kinerja yang baik. Dimensi kinerja yang sudah baik diantaranya pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan responsivitas meliputi: kerja keras, kesesuaian hasil kerja dengan target dan standar kerja, kemampuan bekerja sama, ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, Inisiatif dan kepedulian terhadap tugas. Sedangkan dimensi kinerja yang masih lemah meliputi : kesesuaian antara rumusan kebijakan dan pelaksanaan kerja dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat dan stakeholders
2. Penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pejabat struktural pada kecamatan di Kabupaten Banyumas. Besarnya pengaruh adalah 83,4%. Artinya semakin sesuai penempatan kerja pegawai struktural dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki maka akan semakin meningkat pula pencapaian kinerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan sebagai pejabat struktural. Hal ini bermakna bahwa pencapaian kinerja kecamatan mendapatkan dukungan sepenuhnya dari kemampuan dan kemauan para pejabat struktural dalam mengelola bawahan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana kerja dan kondisi lingkungan yang berkembang pada lingkungan kerja kecamatan. Upaya perbaikan pengisian jabatan struktural di kecamatan dengan mempertimbangkan kualifikasi minimal dan persyaratan jabatan yang

dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banyumas berhasil meningkatkan kinerja pejabat struktural kecamatan sehingga kecamatan mampu melaksanakan fungsi dan peran dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik kepada masyarakat.

3. Diklat kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pejabat struktural pada kecamatan di Kabupaten Banyumas. Diklat kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 1%. Hal ini memiliki arti keikutsertaan para pejabat struktural dalam kegiatan diklat kepemimpinan belum sepenuhnya sesuai dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan dan profesionalisme sebagai level pimpinan. Beberapa faktor yang menyebabkan diklat kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja adalah seringkali diklat kepemimpinan bagi pegawai, baru dilaksanakan ketika yang bersangkutan telah menduduki jabatan struktural, atau ketika selesai mengikuti diklat kepemimpinan pegawai yang bersangkutan pindah tugas karena adanya rotasi jabatan atau bahkan yang bersangkutan memasuki masa pensiun sehingga penerapan hasil mengikuti diklat kepemimpinan tidak optimal.
4. Penempatan kerja dan diklat kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pejabat struktural kecamatan di Kabupaten Banyumas, dengan besarnya pengaruh adalah 86,1%. Jika tidak dilaksanakan diklat kepemimpinan, penempatan kerja memiliki pengaruh sebesar 92,8%, sedangkan jika diklat kepemimpinan diberikan tanpa mempertimbangkan penempatan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,4%. Hal ini menggambarkan bahwa upaya pelaksanaan diklat kepemimpinan cukup mendorong upaya untuk memenuhi kualifikasi dan kemampuan para pejabat struktural, karena dalam penempatan kerja sebagian pejabat struktural saat ini masih belum semuanya sesuai dengan kualifikasi pendidikan, ketrampilan dan pengalaman kerja untuk menduduki jabatan fungsional.

## B. Saran

Saran yang dapat diajukan setelah melihat hasil kesimpulan di atas, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan kinerja pejabat struktural sebagai berikut:

1. Pemerintah Daerah khususnya melalui Badan Kepegawaian Daerah dan Bidang Organisasi perlu meningkatkan keikutsertaan dan pematapan pelaksanaan, mekanisme, dan sistem penyelenggaraan diklat kepemimpinan bagi pegawai yang telah memenuhi syarat mengikuti diklat kepemimpinan, sehingga dalam mengembangkan kemampuan dan profesionalisme jabatan para pegawai yang telah mengikuti diklat kepemimpinan mampu melaksanakan materi yang diperoleh pada saat diklat secara efektif, khususnya meningkatkan kewenangan level pimpinan dalam pengelolaan dan penggalian program serta menyampaikan inovasi dan kreatifitas secara langsung sebagai model implementasi kebijakan secara *bottom up* serta mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan sistem pemerintahan dan pelayanan publik di Kecamatan.
2. Pemerintah Kecamatan perlu menerapkan orientasi pada hasil pengembangan potensi yang dimiliki untuk mencapai target kinerja yang ingin dicapai secara jelas, sehingga dalam pelaksanaan program pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat dapat dilaksanakan secara terukur dan sistematis. Misalnya mengembangkan kemampuan pemerintah kecamatan sebagai konseptor dan visioner dalam menyusun rencana pembangunan dan program pengembangan potensi desa untuk jangka menengah dan jangka panjang.
3. Pemerintah Kecamatan perlu menggali sebesar-besarnya dukungan atau partisipasi semua pejabat struktural dan semua pegawai agar pencapaian kinerja dan pengembangan potensi desa dapat terwujud secara optimal.