

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

Sridiawati

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

This study aims to determine the employee's perception of the employee performance appraisal by the leadership of the General Bureau in the Office of the Gubernur of West Sumatra Province. Ni is a descriptive study. The population in this study all employees of the Bureau of the General Office of the Gubernur of Sumatra Barat. Populasi many as 151 people and as many as 43 samples. In general, an employee's perception of the employee performance appraisal by the leadership in the Office of the Gubernur General Bureau of West Sumatra Province with an average score overall was 4,21. From the research it can be said that the employee's performance appraisal by the leadership of the General Bureau in the Office of the Gubernur of West Sumatra have been implemented properly.

Key word: Employee Performance Appraisal

PENDAHULUAN

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.

Mondy (2008 : 256), mendefinisikan manajemen kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi. Priansa (2011 : 196) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Marwansyah (2012 : 229) mendefinisikan kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. 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 mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Sutrisno (2011 : 170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. 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. 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. Sutrisno (2011 : 172) mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Dengan perkataan lain bila prestasi kerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Kinerja seorang pegawai akan baik

bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Torang (74 : 2013) mengatakan kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Ravianto dalam Torang (74 : 2013) menetapkan beberapa kriteria dalam menilai kinerja individu atau organisasi yaitu: kompetensi individu tentang pekerjaan, kemampuan individu dalam membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, pengetahuan individu tentang standar mutu pekerjaan, produktivitas individu (kualitas dan kuantitas kinerja), kompetensi teknis atas pekerjaannya, ketergantungan kepada orang lain, kemampuan berkomunikasi, kemampuan kerjasama, kedisiplinan dan kemampuan menyampaikan gagasannya dalam rapat, kemampuan mengelola pekerjaan serta kepemimpinan. Menurut Mondy dalam Torang (74 : 2013) ada 11 (sebelas) indikator dalam menilai kinerja individu dalam organisasi, yaitu: 1) cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, 2) kualitas kerja, 3) kualitas layanan, 4) nilai pekerjaan, 5) keterampilan interpersonal, 6) keinginan untuk sukses, 7) keterbukaan, 8) kreativitas, 9) keterampilan berkomunikasi, 10) inisiatif, dan 11) memiliki perencanaan.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011 : 162) penilaian kinerja merupakan bagian penting dalam menentukan tingkat produktivitas seseorang. Penilaian kinerja adalah bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang menitikberatkan pada upaya untuk “memotret” hasil yang telah dicapai secara obyektif, sebagai bahan dasar ketika dilakukan pengukuran, sedangkan pengukuran kinerja lebih menitikberatkan pada upaya untuk melakukan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan rencana atau standar yang sudah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mondy (2008 : 257) penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja.

Menurut Priansa (2011 : 196) penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui level kinerja pegawai yang dimilikinya. Namun demikian, pelaksanaan penilaian kinerja yang obyektif bukanlah tugas dan proses yang sederhana, mengingat setiap metode yang digunakan dalam penilaian kinerja mengandung bias penilaian. Bias penilaian tersebut, bias menghasilkan hasil penilaian yang tidak cermat dan tidak tepat sasaran bagi perusahaan. Sedangkan di sisi lain, perusahaan harus memperoleh informasi yang memadai terkait dengan kinerja pegawainya, sebagai bahan pertimbangan bagi keputusan-keputusan strategis perusahaan, baik terkait dengan kebijakan umum perusahaan, maupun terkait dengan kebijakan pengembangan SDM.

Marwansyah (2012 : 228) mengemukakan 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 oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Menurut Sutrisno (2011 : 178) mengatakan bahwa organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para pegawainya. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing-masing unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dapat dinilai secara objektif. Untuk itu seorang manajer perlu mempunyai ukuran kinerja para pegawai, jangan sampai menunggu timbulnya suatu masalah. Di samping itu, informasi tentang kinerja pegawai diperlukan pula, bila suatu saat seorang manajer ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seseorang berkinerja buruk, padahal sistem yang digunakan salah. Oleh karena itu, setiap orang sebagai pelaku yang melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya harus dinilai kinerjanya.

Ada empat aspek dari kinerja menurut Miner dalam Sutrisno (2011 : 172) yaitu sebagai berikut: (1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas. (2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. (3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut. (4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Dengan keempat aspek kinerja diatas dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Sutrisno (2011 : 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: (1) Efektivitas dan Efisiensi, dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (2) Otoritas dan Tanggung Jawab, dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. (3) Disiplin, secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jatuhkan kepada pihak yang melanggar. (4) Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam

bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energy atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Yuniarsih dan Suwatno (2011 : 161) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh: “kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis”. Oleh karena itu, kinerja produktif pada akhirnya tumbuh dari inovasi cara kerja. Disamping itu, kedisiplinan dalam bekerja juga merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2012:193). Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Mondy (2008 : 256), mendefinisikan kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi. Priansa (2011 : 196) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Marwansyah (2012 : 228) mendefinisikan kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Cormick dalam Sutrisno (2011 : 172) mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Seiring dengan itu Miner dalam Sutrisno (2011 : 172) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu, 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas, 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan, 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut, 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Selanjutnya Wibowo (2011 : 81) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja yang baik yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai. Pernyataan tentang maksud mendefinisikan tentang *apa*

yang harus dicapai, sedangkan system nilai mendefinisikan tentang perilaku yang diharapkan dalam mencapai maksud tersebut. Keduanya mencakup aspek berlangsungnya kerja sama, berorientasi pada kualitas.

Ravianto dalam Torang (74 : 2013) menetapkan beberapa kriteria dalam menilai kinerja individu atau organisasi yaitu: kompetensi individu tentang pekerjaan, kemampuan individu dalam membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, pengetahuan individu tentang standar mutu pekerjaan, produktivitas individu (kualitas dan kuantitas kinerja), kompetensi teknis atas pekerjaannya, ketergantungan kepada orang lain, kemampuan berkomunikasi, kemampuan kerjasama, kedisiplinan dan kemampuan menyampaikan gagasannya dalam rapat, kemampuan mengelola pekerjaan serta kepemimpinan. Adapun ukuran kinerja menurut Mitchell dalam Depdiknas (2008:20) dapat dilihat dari empat hal, yaitu : kualitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan kemampuan dalam membina kerjasama/komunikasi dengan pihak lain.

Permasalahan yang timbul dalam persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai oleh pimpinan dapat diidentifikasi masalahnya antara lain 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.

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 di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat yang meliputi: (1) Kualitas kerja pegawai, (2) Kuantitas kerja pegawai dan (3) Ketepatan waktu kerja pegawai. Maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan dengan mengajukan pertanyaan penelitian sebagai 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?

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang penilaian pimpinan terhadap kuantitas kerja pegawai Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat, mendapatkan informasi tentang penilaian pimpinan terhadap kualitas kerja pegawai Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat, dan mendapatkan informasi tentang penilaian pimpinan terhadap ketepatan waktu kerja pegawai Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi semua pihak yang terkait dalam suatu organisasi, (1) masukan bagi pimpinan, sebagai pedoman dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya. (2) masukan bagi pegawai, diharapkan memberikan kontribusi yang berharga bagi penyempurnaan pelaksanaan dalam penilaian kinerja pegawai oleh pimpinan yang pada akhirnya dapat menguntungkan pegawai. (3) masukan bagi peneliti sendiri, sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Universitas Negeri Padang. Selain itu penelitian ini juga dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja.

METODOLOGI

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 151 orang. Karakteristik populasi yang dipertimbangkan dalam pengambilan sampel adalah pendidikan terakhir pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat adalah Lulusan Strata 1 (S1). Dengan demikian penulis mengambil sampel dalam penelitian ini adalah \geq S1 sebanyak 43 orang. Maka seluruh populasi yang Lulusan Strata 1 (S1) dijadikan sampel.

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).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum hasil pengolahan data mengenai Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum di kantor Gubernur Provinsi Sumatera dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

No	Indikator	Sub. Indikator	Skor
1.	Kuantitas	1. Pembagian tugas	4,38
		2. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan	4,21
		Rata-Rata	4,29
2.	Kualitas	1. Kebersihan	4,095
		2. Kerapian	4,162
		3. Kecepatan	4,3
		4. Ketepatan	4,20
		Rata-rata	4,189
3.	Ketepatan Waktu	1. Kedisiplinan	4,13
		2. Penyelesaian pekerjaan	4,23
		Rata-Rata	4,18
		Rata-Rata Seluruhnya	4,21

Pada tabel terlihat bahwa skor rata-rata yang paling tinggi mengenai Persepsi Pegawai Terhadap penilaian Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum di kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat pada aspek Kuantitas Kerja Pegawai dengan skor rata-rata 4,29. Kemudian diringi dengan Persepsi pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur provinsi Sumatera Barat pada aspek Kualitas kerja Pegawai dengan skor rata-rata 4,189. Selanjutnya diikuti dengan Persepsi Pegawai terhadap penilaian Kinerja pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur provinsi Sumatera Barat pada aspek Ketepatan Waktu Kerja Pegawai dengan skor rata-rata 4,18.

Secara keseluruhan skor rata-rata mengenai Persepsi Pegawai terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat adalah 4,21. Skor ini berada pada kategori baik ini berarti bahwa Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat sudah terlaksana dengan baik.

SIMPULAN DAN SARAN

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**.

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).

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut: Kepada pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat agar mempertahankan sistem penilaian formal terhadap kinerja pegawai baik dari aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan

waktu kerja terhadap pegawai. Karena rata-rata pegawai telah menilai bahwa penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan telah dilaksanakan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Gramedia.
- 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.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi Dan manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Yuniarsih, dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.