

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Implementasi Kebijakan Pengelolaan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Melalui *E-Performance* di Dinas Perhubungan Kota Surabaya telah berjalan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari variabel yang ditentukan oleh Van Meter & Van Horn, diantaranya adalah sebagai berikut.

##### 1. *Standard and Objectives* (Standar dan Sasaran)

Adanya 2 standar dari kebijakan dalam implementasi *e-performance* di Dinas Perhubungan Kota Surabaya yang menjadi acuan serta ketercapaian sasaran kebijakan dalam implementasi *e-performance* juga telah berjalan dengan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

##### 2. *Resource* (Sumber Daya)

Sumber daya kebijakan terbagi menjadi 2 yaitu sumber daya manusia dan sumber daya insentif yang mampu mendorong keberhasilan proses implementasi *e-performance*.

##### 3. *Interorganizational Communications and Enforcement Activities* (Komunikasi Antarorganisasi dan Aktivitas Penegakan Disiplin)

Komunikasi antarorganisasi dari Dinas Perhubungan Kota Surabaya dengan Pemerintah Kota Surabaya dan komunikasi yang dilakukan antar bidang yang dilakukan Dinas Perhubungan Kota Surabaya telah berjalan melalui grup *via whatsapp* sebagai sarana penyampaian aktivitas penegakan disiplin berupa

teguran lisan oleh para atasan di Dinas Perhubungan Kota Surabaya untuk mempengaruhi perilaku para PNS Dinas Perhubungan Kota Surabaya agar terhindar dari terkenanya sanksi negatif lanjutan, yaitu pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diterima.

#### **4. *The Characteristic of The Implementing Agencies* (Karakteristik Implementor)**

Karakteristik Dinas Perhubungan sebagai organisasi pelaksana adalah baik. Namun masih terdapat kendala pada sebagian kecil karakter individu PNS Dinas Perhubungan Kota Surabaya yang cenderung pelupa untuk melakukan pengisian laporan aktivitas harian.

#### **5. *The Economic, Social and Political Conditions* (Kondisi Ekonomi, Sosial dan Politik)**

Kondisi ekonomi, sosial dan politik mempengaruhi implementasi *e-performance* di Dinas Perhubungan Kota Surabaya yang pada akhirnya berpengaruh pada opini publik dalam menerima pelayanan yang diberikan.

#### **6. *The Disposition of Agencies* (Sikap Para Pelaksana Kebijakan)**

Secara komprehensif pemahaman mengenai *e-performance* telah mendorong seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kota Surabaya untuk mengikuti kebijakan yang ada. Tingkat partisipasi yang tinggi juga menunjukkan intensitas dari respons positif yang telah diberikan oleh PNS di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Surabaya

## 5.2 Saran

1. Memasang *standing banner* yang berisikan peringatan tertulis tentang kewajiban pengisian laporan aktivitas harian pada *e-performance* dan diletakan berdekatan dengan mesin absensi *fingerprint* untuk meningkatkan kesadaran individu.
2. Memberikan kesempatan kepada para petugas lapangan agar dapat mengisi dan memberikan penilaian terkait perilaku kerja rekan sejawatnya sesama petugas lapangan (dalam satu tim) agar terciptanya penilaian kinerja yang objektif dan benar-benar terukur melalui *e-performance*.