

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN KUPANG

Aletha M. Nenabu, S.Pd, MM¹, Drs. Mikael Jeramu, M.Si²,
Fransiskus Ganggas, S.Sos, MM³, Drs. Stanislaus Ngawang, MM⁴

Dosen Manajemen pada STIE Oemathonis

ABSTRAK

Masalah dalam penelitian ini meningkatnya jumlah pegawai yang alpa, ijin, sakit akan berdampak pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Perumusan masalah bagaimana kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kupang. Tujuan penelitian untuk mengetahui kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kupang. Variabel penelitian kinerja pegawai. Data yang digunakan berdasarkan sumbernya data primer dan data sekunder, data berdasarkan sifatnya data kuantitatif dan data kualitatif. Teknik pengumpulan data koesioner, dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data teknik deskriptif kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai dari aspek sasaran kerja pegawai mendapat nilai 129 dikategorikan kinerja sangat baik, kinerja pegawai dari aspek perilaku kerja mendapat nilai 121 dikategorikan kinerja baik dan kinerja secara keseluruhan mendapat nilai 127 dikategorikan kinerja sangat baik.

Kesimpulan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kupang dilihat dari indikator sasaran kerja dikategorikan sangat baik, dilihat dari indikator perilaku kerja dikategorikan baik dan nilai kinerja secara keseluruhan dikategorikan sangat baik. Saran yang diberikan kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kupang meningkatkan kinerja perilaku kerja pegawai dikategorikan baik menjadi sangat baik, mempertahankan kinerja sasaran kerja pegawai dan kinerja secara keseluruhan pegawai yang sudah sangat baik.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam mewujudkan tujuan suatu Pemerintahan, maka diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang penuh ketaatan dan kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 untuk melaksanakan dan menyelenggarakan peraturan-peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan Negara. Peranan pegawai dalam satu instansi sangat menentukan instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu maka sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang serius dan sungguh-sungguh dari pimpinan instansi, dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara baik.

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap instansi, karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu instansi. Sumber daya manusia juga dianggap penting karena perannya

sangat penting dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengerjakan, maupun mengontrol segala hal yang berkaitan dengan masalah kepegawaian.

Keberhasilan suatu instansi ditandai oleh kinerja kerja sumber dayam manusia yang ada di instansi tersebut. Hal ini mendorong setiap instansi untuk dapat mempertahankan eksistensinya di dunia pelayanan dengan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja yang terbaik.

Sastrohardiwirja dalam Labudo, (2013). Mengatakan Kinerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi sedangkan kinerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi.

Kesadaran setiap individu untuk melaksanakan setiap peraturan dan norma-norma yang berlaku terhadap pelaksanaan kinerja, karena tanpa adanya kesadaran tersebut akan sulit untuk melaksanakan kinerja dalam kerja. Peraturan dan norma yang telah ditetapkan terhadap pegawai merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan. Demikian halnya jika peraturan tidak berjalan dengan baik akan mengakibatkan tindakan disiplin yang merugikan instansi dan karyawan itu sendiri.

Peraturan Kinerja Pegawai Negeri Sipil diatur dalam peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil yang mencakup dua aspek yaitu aspek Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan aspek Perilaku Kerja Pegawai.

Menurut Kasmir (2015:193), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, pasal 1 ayat 1 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang -

undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Selanjutnya Kasmir (2015:204) mengatakan salah satu komponen penilaian kinerja pegawai adalah absensi. Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran pegawai pada saat masuk kerja sampai pada saat pulang kerja. Jumlah kehadiran pegawai akan mempengaruhi kinerjanya. Artinya jika kehadirannya sesuai aturan atau standar yang ditetapkan maka kinerjanya dihitung baik atau baik sekali. Demikian sebaliknya jika tingkat kehadirannya kurang tentu pengaruh kinerjanya kurang baik atau buruk.

Dengan adanya peraturan tersebut setiap Pegawai Negeri Sipil termasuk Pegawai Kontrak wajib menaati peraturan tersebut, namun demikian fenomena yang terjadi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kupang, hingga saat ini masih mendapat orot dari pimpinan, masih ada pegawai yang melanggar peraturannya yaitu tidak masuk kantor tanpa berita, hal ini menjadi faktor penghambat pencapaian kinerja pegawai. Nampak pada 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 Kehadiran Pegawai BPBD Kabupaten Kupang Tahun 2018– 2020

Tahun	Rata-rata Hari Kerja				Jmlh Hari Kerja
	H	A	I	S	
2018	75	18	5	2	100
2019	76	15	6	3	100
2020	57	23	12	8	100
Jumlah	208	46	23	13	300

Sumber :BPBD Kabupaten Kupang

Berdasarkan table tersebut diketahui bahwa jumlah pegawai yang alpa tahun 2020 meningkat dari 15 orang menjadi 23 orang, sedangkan jumlah pegawai yang izin dan sakit dari tahun 2018-2020 terus meningkat setiap tahun.

Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai atau karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis 2002), penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja saat ini atau di masa lalu relative terhadap standar prestasinya.

Penilaian kinerja juga standar kinerja mereka, dan juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Desler, 2006).

Penilaian prestasi pegawai atau karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai atau karyawan yang dilakukan oleh pemimpin instansi atau perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin instansi atau perusahaan yang menilai prestasi pegawai atau karyawan, yaitu atasan pegawai atau karyawan langsung. Selain itu

kepala bagian personalia berhak memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai data yang ada dibagian personalia (Mangkunegara,2004).

Menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003), Penilaian Kinerja yaitu :

1. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai atau karyawan.
2. Memotivasi pegawai atau karyawan untuk memperbaiki kinerja.
3. Mendistribusikan reward dari organisasi yang dapat berupa tambahan gaji atau upah dan promosinya yang adil.
4. Mengadakan penelitian manajemen personalia.

Indikator Penilaian Kinerja

Hasil kerja yang dilakukan perusahaan akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Selain itu hasilnya terkadang akan menimbulkan konflik antar karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan manajemen. Hal yang menyakitkan lagi bahwa kinerja yang dihasilkan tidak menunjukkan hasil yang sebenarnya. Oleh karena itu dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan suatu alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi perusahaan, sehingga dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan.

Menurut Kasmir (2018:208-210), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu:

1. Kualitas (Mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Makin sempurna suatu produk maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerja juga rendah.
2. Kuantitas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit yang dihasilkan.
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu menyelesaikan pekerjaan. Artinya ada

pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi misalnya 1 jam. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan acuan agar tidak melebihi yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dianggap kurang baik
5. Pengawasan
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan, agar setiap aktivitas pekerjaan tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.
6. Hubungan antar karyawan
Penilaian kinerja seringkali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan yang satu dengan yang lain.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Pegawai Negeri Sipil pasal 10 ayat 3 menetapkan sasaran penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil (PK). SKP meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan waktu kerja, sedangkan perilaku kerja meliputi orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama.

Menurut Kasmir (2018: 215), dalam penilaian SKP meliputi aspek - aspek sebagai berikut:

- a. Aspek kuantitas kerja yaitu jumlah pekerjaan yang harus dicapai pegawai apakah dalam unit, volume atau ukuran tertentu.

- b. Aspek kualitas kerja yaitu mutu yang harus dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan.
 - c. Aspek waktu kerja yaitu lamanya pencapaian yang harus dipenuhi misalnya menit, jam, hari, minggu, bulan, tahun.
- Sedangkan Kasmir (2018: 222) perilaku kerja pegawai dilakukan melalui pengamatan pejabat penilai terhadap PNS sesuai kriteria yang ditentukan yaitu :

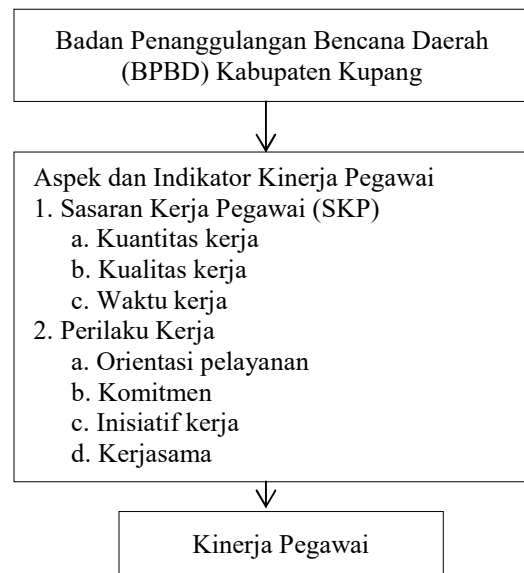
- a. Orientasi pelayanan yaitu menyelesaikan tugas pelayanan dengan sebaik-baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.
- b. Integritas yaitu melaksanakan tugasnya bersikap jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya serta berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya.
- c. Komitmen yaitu mengutamakan kepentingan kedinasan dari pada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara.
- d. Disiplin yaitu mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan bertanggung jawab dan selalu mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik Negara yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
- e. Kerja sama yaitu mampu bekerja sama dengan rekan kerja, atasan di dalam maupun di luar kantor serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.

Menurut Harsey, Blanchard, dan Dewey Johnson, (1996:386), bahwa hal-hal yang menjadi indikator kinerja yaitu:

- 1. Tujuan: merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi yang dicapai.
- 2. Standar: mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
- 3. Umpan Balik: melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

- 4. Alat atau Sarana: merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 5. Kompetensi: merupakan persyaratan utama dalam kinerja. yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan tugas yang diberikan dengan baik.
- 6. Motif: merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7. Peluang: artinya Pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya

Penelitian ini menggunakan model kerangka pemikiran sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada BPBD Kabupaten Kupang. Variabel penelitian yang digunakan adalah Variabel mandiri yaitu Kinerja Pegawai. Teknik analisa data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif yang terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan realibilitas dengan bantuan SPSS vs 22. Langkah - langkah sebagai berikut:

- 1. Menghitung jumlah kelas interval

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

- 2. Menghitung Rentang Data

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{kelas interval}}$$

- 3. Menghitung Persentase dari masing-masing interval

$$p = \frac{F}{N} \times 100\%$$

4. Menentukan kinerja pegawai

Berdasarkan kelas interval	PP No.30 Tahun 2019	Kriteria
126 – 150	$110 \leq X < 120$	Sangat baik
102 – 125	$90 \leq X < 110$	Baik
78 - 101	$70 \leq X < 90$	Cukup
54 – 77	$50 \leq X < 70$	Kurang
30 - 53	< 50	Sangat kurang

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Hasil penelitian tentang sasaran kerja pegawai seperti berikut ini:

a. Mengerjakan Semua Pekerjaan

Jumlah Pekerjaan	Frekuensi	%	Jmlh
Sangat banyak	16	53,33	80
Banyak	14	46,67	56
Kurang banyak	-	-	-
Tidak banyak	-	-	-
Sangat tidak banyak	-	-	-
Jumlah	30	100	136

Sumber: data olahan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai diketahui bahwa skor yang diperoleh nilai 136, berdasarkan kriteria ditentukan kinerja pegawai sangat baik, artinya pegawai BPBD Kabupaten Kupang sangat baik mengerjakan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai waktu yang ditentukan

b. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan

Hasil Pekerjaan	Frekuensi	%	Jmlh
Sangat baik	12	40,00	60
Baik	9	30,00	36
Kurang baik	9	30,00	27
Tidak baik	-	-	-
Sangat tidak baik	-	-	-
Jumlah	30	100	123

Sumber: data olahan

Sedangkan jawaban responden tentang kualitas hasil kerja diperoleh nilai 123, berdasarkan kriteria digolongkan kinerja baik, artinya hasil kerja yang dikerjakan oleh pegawai BPBD Kabupaten Kupang baik.

c. Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan

Waktu kerja	Frekuensi	%	Jmlh
Sangat cepat	12	40,00	60
Cepat	13	43,33	52
Kurang cepat	5	16,67	15
Tidak cepat	-	-	-

Sangat tidak cepat	-	-	-
Jumlah	30	100	127
Total Nilai (1+2+3)			386
Rata-rata nilai			129

Sumber: data olahan

Selanjutnya jawaban responden tentang waktu penyelesaian tugas pegawai diperoleh nilai 127, berdasarkan kriteria digolongkan sangat baik, artinya Semua pegawai BPBD Kabupaten Kupang sangat baik dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Rata - rata nilai yang diperoleh untuk indikator sasaran kerja pegawai 129, berdasarkan kriteria dikategorikan kinerja sangat baik, artinya sasaran kerja pegawai yang diukur dari jumlah pekerjaan yang dikerjakan, kualitas kerja yang dihasilkan dan waktu menyelesaikan pekerjaan sangat baik.

2. Perilaku Kerja

Indikator perilaku kerja pegawai diantaranya:

a. Sikap Pegawai

Sikap pegawai	Frekuensi	%	Jmlh
Sangat sopan	8	26,67	40
Sopan	17	56,67	68
Kurang sopan	5	16,66	15
Tidak sopan	-	-	-
Sangat tidak sopan	-	-	-
Jumlah	30	100,00	123

Sumber: data olahan

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa hasil jawaban responden tentang sikap sopan dalam pelayanan memperoleh nilai 123, berdasarkan kriteria tergolong kinerja baik, artinya Pegawai BPBD Kabupaten Kupang dalam melaksanakan tugasnya mengutamakan pelayanan dengan sikap sopan dengan baik.

b. Komitmen pegawai

Komitmen pegawai	Frekuensi	%	Jmlh
Sangat komitmen	16	53,33	80
Berkomitmen	14	46,67	56
Kurang komitmen	-	-	-
Tidak komitmen	-	-	-
Sangat tidak komitmen	-	-	-
Jumlah	30	100,00	136

Sumber: data olahan

Hasil jawaban responden tentang komitmen kerja pegawai memperoleh nilai 136, berdasarkan kriteria digolongkan kinerja sangat baik, artinya perilaku pegawai BPBD Kabupaten Kupang sangat baik komitmennya dalam

melaksanakan pekerjaan, selalu mengutamakan kepentingan kedinasan dari pada kepentingan pribadi.

c. Inisiatif pegawai

Inisiatif pegawai	Frekuensi	%	Jmlh
Sangat inisiatif	10	33,33	50
Berinisiatif	9	30,00	36
Kurang inisiatif	11	36,67	33
Tidak inisiatif	-	-	-
Sangat tidak inisiatif	-	-	-
Jumlah	30	100,00	119

Sumber: data olahan

Sedangkan jawaban responden tentang Perilaku Pegawai dilihat dari berinisiatif mencari solusi untuk menyelesaikan masalah pekerjaannya memperoleh nilai 119, berdasarkan kriteria digolongkan kinerja baik, artinya pegawai BPBD Kabupaten Kupang berinisiatif mencari solusi untuk menyelesaikan masalah pekerjaannya.

d. Kemampuan pegawai bekerjasama dengan rekan kerja

Kemampuan dengan rekan kerja	Frekuensi	%	Jmlh
Sangat mampu	11	36,67	55
Mampu	15	50,00	60
Kurang mampu	4	13,33	12
Tidak mampu	-	-	-
Sangat tidak mampu	-	-	-
Jumlah	30	100,00	127

Sumber: data olahan

Hasil jawaban responden tentang perilaku pegawai dilihat dari kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas memperoleh nilai 127, dikategorikan kinerja sangat baik artinya pegawai BPBD Kabupaten Kupang sangat mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugasnya.

e. Kemampuan pegawai bekerjasama dengan atasan

Kemampuan dengan atasan	Frekuensi	%	Jmlh
Sangat mampu	6	20,00	30
Mampu	15	50,00	60
Kurang mampu	9	30,00	27
Tidak mampu	-	-	-
Sangat tidak mampu	-	-	-
Jumlah	30	100	117

Sumber: data olahan

Sedangkan hasil jawaban responden tentang Perilaku Pegawai dilihat dari kemampuan bekerjasama dengan atasan memperoleh nilai 117 dikategorikan kinerja baik artinya pegawai BPBD Kabupaten Kupang mampu bekerjasama dengan atasan dalam melaksanakan tugasnya.

f. Menghargai dan menerima pendapat orang lain

Menghargai dan menerima	Frekuensi	%	Jmlh
Sangat menghargai	11	36,67	55
Menghargai	17	56,67	68
Kurang menghargai	2	6,66	6
Tidak menghargai	-	-	-
Sangat tidak menghargai	-	-	-
Jumlah	30	100,00	129

Sumber: data olahan

Hasil jawaban responden tentang Perilaku Pegawai dilihat dari perilaku menghargai dan menerima pendapat orang lain dalam melaksanakan tugasnya memperoleh nilai 129 dikategorikan sangat baik, artinya pegawai BPBD Kabupaten Kupang sangat menghargai dan menerima pendapat orang lain dalam melaksanakan tugasnya

g. Kesiediaan menerima keputusan yang diambil

Kesiediaan menerima	Frekuensi	%	Jmlh
Sangat bersedia	8	26,67	40
Bersedia	15	50,00	60
Kurang bersedia	7	23,33	32
Tidak bersedia	-	-	-
Sangat tidak bersedia	-	-	-
Jumlah	30	100,00	121
Jumlah nilai (1-7)			872
Rata-rata nilai			125

Sumber: data olahan

Hasil jawaban responden tentang Perilaku Pegawai dilihat dari bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama memperoleh nilai 121 dikategorikan kinerja baik artinya Pegawai BPBD Kabupaten Kupang bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.

Berdasarkan rata-rata nilai perilaku kerja pegawai diperoleh 125 dikategorikan kinerja baik, artinya perilaku kerja pegawai BPBD Kabupaten Kupang dalam melaksanakan tugasnya baik. Berdasarkan

penilaian kinerja sasaran kerja diperoleh nilai 129 dikategorikan kinerja sangat baik dan nilai perilaku kerja pegawai 125 dikategorikan baik, maka secara keseluruhan nilai kinerja Pegawai BPBD Kabupaten Kupang dapat dihitung dengan cara menjumlahkan nilai kinerja sasaran kerja pegawai dan nilai perilaku kerja pegawai dibagi dua yaitu $129 + 125 = 254 : 2 = 127$, berdasarkan kriteria dikategorikan sangat baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil Analisis Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kupang dapat disimpulkan bahwa :

1. Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kupang dilihat dari indikator sasaran kerja pegawai mendapat nilai 129 dikategorikan sangat baik.
2. Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kupang dilihat dari indikator perilaku kerja pegawai mendapat nilai 121 dikategorikan baik.
3. Secara keseluruhan nilai kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kupang pegawai mendapat nilai 127 dikategorikan sangat baik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang disampaikan bagi Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kupang bahwa :

1. Meningkatkan kinerja perilaku kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kupang yang dikategorikan baik menjadi sangat baik.
2. Mempertahankan kinerja sasaran kerja pegawai dan kinerja secara keseluruhan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kupang yang sudah sangat baik.

REFERENSI

- Ambar, Teguh dan Rosidah 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi 2010. Prosedur Suatu Pendekatan Penelitian. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta. Jakarta
- Kasmir, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Raja Grafindo, Depok.

- Syaiful Bahri, 2018. Metode Penelitian Bisnis. Percetakan CV Andi Offset Yogyakarta
- Sugiyono, 2000. Statistika Penelitian. Penerbit CV Albeta Bandung
- Pedoman Penulisan Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Oemathonis Kupang
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019, Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil