

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

- 1.) Ketepatan waktu dalam peningkatan kinerja di lihat dari aspek daya tanggap pegawai yang merupakan ketepatan pegawai dalam hal merespon suatu tugas yang diberikan. Salah satu faktor yang sangat penting adalah bekerja secara tepat waktu maka, pencapaian hasil dapat berjalan dengan baik. salah satu yang sering dianggap sepele oleh pegawai adalah terlambat atau tidak masuk kerja tanpa keterangan, merupakan hal yang biasa sekali terjadi di kehidupan perkantoran. Kebiasaan terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan sangat sulit di perbaiki. Padahal tepat waktu merupakan kebiasaan kecil yang memiliki pengaruh cukup besar dalam pencapaian kinerja kerja.
- 2.) Penggunaan peralatan kantor dalam peningkatan kinerja dilihat dari aspek inisiatif dalam hal bagaimana pegawai tersebut merawat dan menjaga barang kantor agar terhindar dari kerusakan karena peralatan kantor sangatlah penting untuk menunjang fungsi operatif dan sumber daya manusia, untuk mencapai suatu kinerja yang baik juga sangat bergantung pada sarana dan prasarana dan sistem pengolahan yang efektif. kelancaran dalam kinerja pegawai yang dapat membantu para pegawai melakukan tugasnya secara maksimal. Penggunaan alat kantor yaitu berfungsi untuk mendukung aktivitas pekerjaan kantor. Penggunaan alat kantor sangat penting dalam menunjang kinerja. Untuk mendapatkan kenyamanan dalam

bekerja yang menjadi prioritas utama adalah sarana dan prasarana dalam kantor tersebut apakah lengkap atau tidak dan bagaimana pegawai bertanggung jawab dalam menjaga dan merawat barang tersebut agar terawat dengan baik. Sehingga pegawai dapat bekerja secara aman dan nyaman serta menghasilkan kinerja yang baik.

- 3.) Tanggung jawab yaitu kesadaran manusia dalam mempertanggung jawabkan tugas yang di berikan. Tanggung jawab dalam peningkatan kinerja pegawai dilihat dari aspek daya tanggap juga. Dalam hal ini di jelaskan bagaimana pegawai tersebut merespon dengan baik segala tugas yang diberikan. Tanggung jawab diberikan untuk melatih kesabaran dan kesadaran pegawai dalam menciptakan suatu perasaan dengan melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dengan daya tanggap yang cepat dan menjalankan tanggung jawab yang dipercaya dalam menyelenggarakan kegiatan sesuai dengan bidangnya masing-masing dalam rangka pencapaian suatu tujuan dengan tujuan mendapatkan kinerja kerja pegawai yang mampu memberikan pengaruh significant terhadap citra instansi. Pegawai di kantor SAR Kupang sangat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tanggung jawab pegawai dilihat bagaimana pegawai itu melayani masyarakat dengan menangani kecelakaan dengan baik. Pegawai di kantor SAR memiliki daya respon atau cepat tanggap yang baik tetapi masih ada sedikit kelalian pegawai dalam menangani kecelakaan walaupun pegawai sudah terlatih dengan baik dalam melayani masyarakat.

4.) ketaatan pada aturan yaitu kesadaran seseorang dalam menaati peraturan yang berlaku. Ketaatan pada aturan dilihat dari aspek kewajiban pegawai dalam hal Menaati aturan yang dibuat oleh instansi. Pegawai yang mengikuti aturan berarti pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik. Salah satu aturan kewajiban yang harus ditaati pegawai di kantor SAR Kupang adalah dimana sebelum melakukan pekerjaan khususnya pegawai yang dibidang pencarian dan pertolongan di latih potensi dan kemampuan atau SDM pegawai apakah pegawai tersebut memiliki sumber daya manusia yang baik atau tidak sehingga dalam menjalankan tugas tidak diragukan lagi kemampuannya.

B. Saran

- 1.) Untuk meningkatkan kinerja yang baik dan maksimal, pegawai harus tepat waktu dalam menjalankan suatu tugas yang diberikan agar mendapatkan suatu pencapaian tujuan..
- 2.) Untuk meningkatkan kinerja yang baik, pegawai di kantor SAR Kupang harus menjaga dan menggunakan fasilitas kantor dengan baik agar mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Karena untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja pegawai tersebut sangat bergantung pada sarana dan prasarana dengan sistem pengolahan yang efektif.
- 3.) Untuk meningkatkan kinerja yang baik, pegawai harus memiliki Tanggung jawab dalam bekerja dimana melatih kesabaran dan kesadaran pegawai dalam bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaannya.

4.) Untuk meningkatkan kinerja, pegawai harus dituntut untuk mengikuti aturan yang berlaku baik itu aturan tertulis maupun tidak tertulis Agar mencapai suatu tujuan yang maksimal

Daftar pustaka

- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Logahan, Jerry Marcellinus. 2009. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan StresPekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem". Tarakanita.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja pegawai teori pengukuran implikasi dan yogyakarta : graha ilmu*.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT PrenadaMedia Group.