

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan Penelitian mengenai Kinerja Aparatur Pemerintahan di Kantor Dinas Kebudayaan dan pariwisata Kabupaten Kotawaringin Barat, peneliti menggunakan teori konsep indikator kinerja dari Sedarmayanti, maka penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Banyak aparatur yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan peraturan kantor, seperti melakukan tindakan tidak disiplin.
2. Tidak adanya sangsi tegas dari atasan kepada bawahan yang tidak disiplin
3. Kualitas hasil kerja dari aparatur Dinas Kebudayaan dan pariwisata Kabupaten Kotawaringin Barat yang dinilai masih kurang, suasana kerja menjadi salah satu permasalahan yang dapat mengganggu kualitas kerja pegawai.
4. Penempatan kerja aparatur belum disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, inisiatif aparatur masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat, atasan juga kurang dalam memberikan arahan kepada bawahan yang berakibat juga terhadap ukurangnya komunikasi bawahan dengan atasan, kerjasama tim yang ada belum dapat dikatakan baik, karena dalam mempersiapkan suatu acara seperti rapat dan sebagainya, akan tetapi aparatur lain tidak membantu.

2. Saran-saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang berjudul “Kinerja Aparatur Pemerintahan di Kantor Dinas Kebudayaan dan pariwisata Kabupaten Kotawaringin Barat”, maka peneliti mencoba memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pemberian sanksi yang tegas, yang dapat membuat efek jera kepada aparatur agar tidak mengulangi tindakan tidak disiplin serta lebih.
2. Diperlukan adanya peningkatan mengenai kualitas kerja aparatur, selain diklat atau bintek dapat dilakukan dengan cara lebih seringnya atasan dalam memberikan arahan-arahan kepada bawahan, agar merasa diperhatikan oleh atasan, selain itu juga dapat dilakukan penilaian-penilaian langsung dari atasan kepada bawahan, agar lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas kerja mereka.,
3. diperlukan juga adanya perbaikan suasana lingkungan kerja dengan cara menerbitkan aparatur dalam arti memberikan arahan kepada aparatur yang mengganggu konsentrasi aparatur yang sedang bekerja.
4. Diadakannya Rolling pekerja perbagian dengan memperhatikan latar belakang pendidikan serta keahlian aparatur, pimpinan harus lebih sering dalam memberikan arahan atau breafing, agar proses komunikasi dapat terbuka, sehingga aparatur juga menjadi lebih kompak dan solid.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Hady & Moleong, Lexy J, 1989. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Karya

Hasibuan, Malayau S.P. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Askara

Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMPYPKN

Ma'rifah. 2005. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Aneka Ilmu

Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Yuki, Gary. 1996. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallinda



Peraturan Perundang-Undangan :

Peraturan Daerah kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 6 Tahun 2009 tentang Induk Pengembangan Kepariwisata Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.

Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 10 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Disbudpar Kabupaten Kotawaringin Barat.

Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 21 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2012-2032

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata.

Internet :

library.binus.ac.id/eColls/.../2012-1-00934-MN%20Bab2001.doc

<http://www.diaryapipah.com/2012/05/pengertian-penelitian-kualitatif.html>

http://www.academia.edu/4517858/pengertian_data

