

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

Berdasarkan analisis data, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah penerapan Sistem Manajemen Kinerja Bandung dapat diterima. Untuk merinci lebih lanjut, simpulan ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

5.1 Simpulan

1. Sebelum menggunakan penilaian Sistem Manajemen Bandung Kinerja, posisi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung katagori **Cukup Baik** meliputi lima indikator kinerja pegawai: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Terutama pada indikator kemandirian sebelum menggunakan penilaian Sistem Manajemen Bandung Kinerja memiliki nilai terendah dengan kategori **Baik**. Hal ini, perlu dilakukannya peningkatan dalam pemahaman tentang standar kinerja dan proses evaluasi terutama dalam indikator kemandirian inerja pegawai di lembaga ini mengalami peningkatan yang signifikan.
2. Sesudah menggunakan penilaian Sistem Manajemen Bandung Kinerja, posisi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung katagori **Baik** meliputi lima indikator kinerja pegawai: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Terutama pada indikator kemandirian sesudah menggunakan penilaian Sistem Manajemen Bandung Kinerja memiliki nilai terendah dengan kategori **Baik**, namun halnya pada bagian indikator kemandirian sebelum dan sesudah ini terdapat perubahan yang signifikan kenaikan nilai didalamnya. Ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki standar yang tinggi dalam melakukan tugas-tugas mereka, memberikan hasil yang berkualitas, memenuhi target kuantitas yang ditetapkan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan efisien.
3. Terdapat perbedaan kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung Sebelum menggunakan Sistem Penilaian Manajemen Bandung Kinerja dan Sesudah menggunakan Sistem Penilaian Manajemen Bandung Kinerja. Dengan berdasarkan perhitungan nilai t

terdapat perbedaan yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebelum dan sesudah menggunakan sistem penilaian sistem manajemen bandung kinerja dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis diterima bahwa adanya perbedaan kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung Sebelum dan Sesudah Penilaian Berdasarkan Sistem Manajemen Bandung Kinerja.

5.2 Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai “Studi Komparasi kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung Sebelum dan Sesudah Penilaian Berdasarkan Sistem Manajemen Bandung Kinerja”, maka dapat diperoleh implikasi sebagai berikut:

1. Sebelum menggunakan penilaian Sistem Manajemen Bandung Kinerja, posisi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung diperoleh indikator yang paling tinggi pada kualitas yang artinya setiap pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung sudah memiliki Kesesuaian standar kinerja, ketelitian dalam melakukan pekerjaan, dan pengembangan kinerja. Namun pada indikator kemandirian perlu ditingkatkan kembali karena nilai pada indikator kemandirian lebih rendah dari indikator kualitas yang artinya terdapat beberapa pegawai yang masih kurang optimal menyelesaikan permasalahan, rendahnya inisiatif menyelesaikan tugas, dan kurangnya memberikan ide/gagasan. Kualitas pegawai dan kemandirian saling terkait dan saling memperkuat. Meningkatkan kualitas pegawai dapat meningkatkan kemandirian pegawai, dan sebaliknya, kemandirian pegawai dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan pengembangan yang tepat, organisasi dapat meningkatkan kualitas pegawai dan kemandirian pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.
2. Sesudah menggunakan penilaian Sistem Manajemen Bandung Kinerja, posisi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung diperoleh indikator yang paling tinggi pada pada kualitas yang artinya setiap pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung sudah memiliki Kesesuaian standar kinerja,

ketelitian dalam melakukan pekerjaan, dan pengembangan kinerja. Namun pada indikator kemandirian perlu ditingkatkan kembali karena nilai pada indikator kemandirian lebih rendah dari indikator kualitas yang artinya terdapat beberapa pegawai yang masih kurang optimal menyelesaikan permasalahan, rendahnya inisiatif menyelesaikan tugas, dan kurangnya memberikan ide/gagasan. Kualitas pegawai dan kemandirian saling terkait dan saling memperkuat. Meningkatkan kualitas pegawai dapat meningkatkan kemandirian pegawai, dan sebaliknya, kemandirian pegawai dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan pengembangan yang tepat, organisasi dapat meningkatkan kualitas pegawai dan kemandirian pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. Sebelum dan Sesudah menggunakan penilaian Sistem Manajemen Bandung Kinerja, posisi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung terdapat perubahan yang signifikan dengan indikator yang sama, tetapi pada indikator sesudah menggunakan penilaian sistem manajemen bandung kinerja terjadi kenaikan nilai didalamnya sehingga dapat disimpulkan bahwa setelah penerapan sistem manajemen bandung kinerja terjadi peningkatan kinerja pegawai di dinas pendidikan kota bandung. Penelitian ini bisa dijadikan sebagai tolak ukur untuk pemecahan masalah yang bisa dilakukan oleh pimpinan agar kinerja yang dihasilkan agar lebih baik

5.3 Rekomendasi

Analisis data yang telah dilakukan terkait “Studi Komparasi kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung Sebelum dan Sesudah Penilaian Berdasarkan Sistem Manajemen Bandung Kinerja”, Studi menunjukkan beberapa hal penting berikut:

5.3.1 Bagi Pihak Lembaga

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan adanya sistem manajemen kinerja Bandung, pegawai termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih optimal, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan. Peneliti

merekomendasikan untuk meningkatkan kemandirian yang dimiliki oleh pegawai. Hal itu disebabkan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa indikator dari kemandirian menjadi skor terendah pada keseluruhan indikator kinerja pegawai. Maka dari itu, upaya yang dapat dilakukan pegawai dinas pendidikan kota Bandung dapat diberikan sebuah proyek atau kegiatan dimana pegawai untuk saling diskusi terkait dengan pekerjaannya dan pegawai dapat membuat alternatif- alternatif solusi untuk menyelesaikan masalah yang di hadapi dalam suatu pekerjaan. Selain itu juga diadakannya kolaborasi antar pegawai di berbagai bidang, dengan contoh seperti membuat forum discussion yang memungkinkan pegawai untuk bertukar ide, mencari solusi alternatif, meningkatkan inisiatif, dan dapat mengutarakan gagasan atau ide-ide untuk peningkatan kinerjanya.

Sistem Penilaian Manajemen Bandung Kinerja ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. Hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan kinerja pegawai dalam berbagai hal, meliputi kemandirian, efektivitas, ketepatan waktu, kualitas, dan kuantitas. Maka pelaksanaan kerangka penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung pada Dinas Pendidikan Kota Bandung memang harus terus ditingkatkan dan ditingkatkan untuk mengetahui perkembangan pegawai Pemerintah berdasarkan kerangka kerja kinerja dan kerangka karier yang berpusat pada kerangka kerja kinerja sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 3, bahwa penilaian kinerja pegawai Pemerintah (PNS) dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan unit atau jenjang jabatan, dengan memperhatikan sasaran, prestasi, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa jadi acuan untuk penelitian selanjutnya. Meskipun secara keseluruhan penelitian ini hanya mengkaji “Studi Komparasi kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung Sebelum dan Sesudah Penilaian Berdasarkan Sistem Manajemen Bandung

Kinerja”, berikut beberapa saran tambahan untuk penelitian ini hanya fokus pada personel yang bekerja untuk Dinas Pendidikan Kota Bandung. Percobaan berikutnya akan lebih menarik jika melibatkan tenaga pendidik, seperti guru, kepala sekolah, dan staf administrasi sekolah di Kota Bandung. Serta dapat melakukan wawancara dengan tenaga pendidik untuk mendapatkan perspektif mereka tentang sistem penilaian kinerja dan bagaimana sistem ini memengaruhi kinerja pegawai.