

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Secara umum penelitian mengenai Pengaruh Penjaminan Mutu Internal Di Direktorat Sumber Daya Manusia Universitas Pendidikan Indonesia berada dalam kategori hubungan yang rendah. Sedangkan secara khusus berdasarkan pengolahan data, analisis data dan pengujian hipotesis, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan penjaminan mutu internal di Direktorat Sumber Daya Manusia UPI dalam keadaan yang sangat baik. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan dengan menggunakan *Weighted Means Scores* (WMS) dengan skor rata-rata (4.01). Hal ini berarti bahwa penjaminan mutu internal yang di implementasikan di Direktorat SDM dilaksanakan dengan baik, kondisi ini terlihat dari aspek dari komponen dari penjaminan mutu internal itu sendiri yang ditandai oleh adanya: 1) sistem manajemen mutu; 2) pelayanan; 3) kepercayaan; 4) perbaikan terus menerus; dan 5) monitoring dan evaluasi. Akan tetapi peneliti menemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan penjaminan mutu, yaitu kurang sosialisasi oleh satuan penjaminan mutu UPI sehingga baik pimpinan maupun pegawai kurang memahami secara mendalam dan menyeluruh mengenai konsep penjaminan mutu yang diinginkan oleh lembaga, khususnya bagi pegawai administratif.

2. Berdasarkan hasil penelitian kinerja pegawai yang ada di Direktorat Sumber Daya Manusia UPI termasuk dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan dengan menggunakan *Weighted Means Scores* (WMS) dengan skor rata-rata (3,71). Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai di Direktorat SDM dalam keadaan baik, kondisi ini terlihat dari komponen dari kinerja pegawai itu sendiri yang ditandai oleh adanya: 1) motivasi; 2) kemampuan; 3) disiplin; dan 4) hasil kerja. Kinerja pegawai yang baik akan mendorong kepada pencapaian tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien. Lembaga yang ditandai dengan kinerja pegawai yang baik secara tidak langsung telah menunjukkan bahwa pegawai tersebut secara sadar mempunyai komitmen yang tinggi terhadap lembaga sehingga pegawai akan senantiasa mengerahkan kemampuannya serta mampu mengidentifikasi secara mandiri hasil kerja yang telah dicapai.
3. Pengaruh penjaminan mutu internal terhadap kinerja pegawai di Direktorat Sumber Daya Manusia UPI tergolong rendah. Hal ini dapat digambarkan melalui perolehan angka korelasi (r) sebesar 0,378, dimana angka tersebut menunjukkan bahwa penjaminan mutu internal sebagai variabel independen (X) memiliki pengaruh serta berkontribusi yang rendah terhadap variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Koefisien determinasi dari variabel X terhadap variabel Y sebesar 14%, artinya penjaminan mutu internal memberikan kontribusi sebesar 14% dalam peningkatan kinerja pegawai sedangkan 86% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan koefisien korelasi t_{hitung} antara variabel X terhadap

variabel Y adalah signifikan dengan harga t_{hitung} sebesar 1,960 lebih besar dari t_{tabel} pada tingkat kepercayaan sebesar 95 % dengan $dk = n-2 = 25-2 = 23$ diperoleh nilai sebesar 1,714. Hal ini berarti antara variabel X (Pengaruh Penjaminan Mutu Internal) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai) terdapat korelasi yang positif dan rendah.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil temuan penelitian, permasalahan serta penjelasan dalam bab sebelumnya maka ada beberapa rekomendasi yang perlu dilakukan adalah:

1. Rekomendasi terhadap implementasi penjaminan mutu internal di Direktorat Sumber Daya Manusia UPI

Secara kebijakan mengenai penjaminan mutu, masih belum dipahami oleh seluruh lapisan organisasi sehingga perlu dilakukan peningkatan pemahaman terhadap penjaminan mutu internal oleh seluruh pegawai. Oleh karena itu diharapkan perlu diadakannya pendidikan dan pelatihan yang intensif mengenai penjaminan mutu internal oleh lembaga yang lebih berwenang (Satuan Penjaminan Mutu UPI), agar pelaksanaan penjaminan mutu internal di Direktorat Sumber Daya Manusia UPI dapat tercapai sesuai dengan kebijakan dan sasaran mutu yang telah ditetapkan. Pegawai pun seharusnya mampu mempelajari secara inisiatif makna dan konsep dasar mutu serta sistem manajemen mutu agar senantiasa melakukan perbaikan secara terus menerus guna memperoleh hasil kerja

yang optimal. Selanjutnya pegawai pun diharapkan lebih menyadari pentingnya melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan mengutamakan mutu karena hal tersebut akan berdampak positif terhadap kemajuan organisasi, tentunya dalam mencapai visi dan misi organisasi secara menyeluruh. Diharapkan kedepannya lembaga mampu memperoleh sertifikasi dari badan penjaminan mutu internasional sebagai wujud akuntabilitas terhadap seluruh stakeholder yang bersangkutan.

2. Rekomendasi terhadap pegawai mengenai kinerja di Direktorat Sumber Daya Manusia UPI.

Kinerja merupakan salah satu konsekuensi terhadap kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi. Oleh karena itu, diharapkan pegawai terlebih dahulu memahami makna dan konsep dasar mutu agar mampu memberikan pelayanan yang bermutu terhadap seluruh pelanggan agar memperoleh kepuasan. Pegawai hendaknya lebih meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kecakapannya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas. Pegawai seharusnya dapat berperan dan berpartisipasi aktif secara nyata dalam mengembangkan lembaga, serta diharapkan mampu bertindak lebih agresif dan berani dalam mengemukakan pendapat yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas serta bertindak cepat dan tepat dalam menyelesaikan permasalahan lembaga. Pegawai dituntut untuk secara bersama-sama menciptakan dan mempertahankan suasana kerja yang aman dan kondusif, sehingga

pekerjaan dapat dilakukan secara optimal dan memberikan hasil yang memuaskan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti penjaminan mutu internal perguruan tinggi, hendaknya peneliti tidak hanya menggunakan satu instrumen penelitian, akan tetapi lebih baik jika digunakan 3 instrument penelitian dengan responden yang lebih luas lagi, seperti mahasiswa, dosen, dan masyarakat, sehingga hasil yang diperoleh jauh lebih objektif dan mampu memberikan solusi yang tepat bagi permasalahan yang ada.

