

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian mengenai analisis kinerja tenaga kependidikan di Politeknik Keuangan Negara STAN dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat perbedaan penilaian kinerja tenaga kependidikan di PKN STAN pada subindikator ketelitian kerja, kerapian kerja dan kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan prosedur dan peraturan, dimana penilaian yang terendah berasal dari tenaga kependidikan itu sendiri. Hal ini mengindikasikan jika hasil kerja tenaga kependidikan sudah dinilai baik oleh dosen dan mahasiswa.
2. Terdapat perbedaan penilaian kinerja tenaga kependidikan di PKN STAN pada subindikator pemahaman tugas, penguasaan tugas dan kecakapan menggunakan komputer, dimana penilaian yang diberikan oleh mahasiswa sangat tinggi dibandingkan dengan penilaian yang diberikan oleh dosen dan tenaga kependidikan. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa merasakan kepuasan atas pelayanan oleh tenaga kependidikan.
3. Terdapat perbedaan penilaian kinerja tenaga kependidikan di PKN STAN pada subindikator adaptasi dalam bekerjasama dengan baik dalam tim, hal

ini dikarenakan penilaian dari tenaga kependidikan jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan dua kelompok responden lainnya.

4. Terdapat perbedaan penilaian kinerja tenaga kependidikan di PKN STAN pada subindikator semangat dalam bekerja dan dapat diandalkan. Penilaian tenaga pendidik yang menilai kinerjanya rendah menunjukkan bahwa tenaga pendidik saat ini merasa tidak semangat dalam memberikan pelayanan. Hal ini merupakan indikasi untuk PKN STAN agar dapat menentukan kebijakan lebih lanjut untuk meningkatkan semangat kerja tenaga kependidikan.

Secara keseluruhan kinerja tenaga kependidikan berdasarkan persepsi dari kelompok responden tenaga kependidikan, dosen, dan mahasiswa adalah bernilai 85,28 dan termasuk pada kategori “baik”, dan nilai dari setiap indikator juga lebih dari 80 sehingga nilai dari seluruh indikator dalam kategori “baik”.

## **B. Saran**

Dengan mempertimbangkan kesimpulan di atas, berikut ini adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan saat membuat kebijakan, terutama untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas tenaga kependidikan di PKN STAN:

- a. Untuk meningkatkan kualitas hasil kerja tenaga kependidikan tidak hanya didukung oleh SDM yang kompeten tetapi juga oleh sarana dan prasarana yang memadai dalam pelayanan administrasi. Unit SI (Sistem Informasi) PKN STAN harus siap dalam perbaikan sistem aplikasi dalam mendukung proses belajar mengajar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- b. Untuk meningkatkan pemahaman tugas, penguasaan tugas dan kecakapan menggunakan komputer tenaga kependidikan perlu adanya pelatihan *mandatory* untuk mendukung tugas dan fungsi. Hal ini merupakan tugas dari pengelola SDM yang dapat memberikan saran pelatihan apa saja yang harus diikuti, contohnya adalah semua pegawai wajib mengikuti pelatihan Microsoft excel dasar, atau misalnya pada Subbagian Keuangan harus diwajibkan mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan penilaian IKPA atau pengelolaan keuangan negara, untuk Subbagian Humas diwajibkan mengikuti pelatihan *excellent frontliner*, dsb.
- c. Untuk meningkatkan adaptasi dalam bekerjasama dengan baik dalam tim, pengelola SDM dapat menjadwalkan *capacity building* dengan tema yang dapat meningkatkan *engagement* pegawai terhadap organisasi dan membuat pegawai bisa saling mengenal satu sama lain.
- d. Untuk meningkatkan semangat dalam bekerja, PKN STAN dapat memberikan penghargaan pada pegawai pada beberapa kategori, misalnya predikat penilaian indikator kinerja tertinggi, tingkat kehadiran tertinggi, pegawai favorit versi mahasiswa, dan lain-lain yang dapat diberikan ketika acara puncak dies natalis PKN STAN. Dengan adanya penghargaan yang diberikan, pegawai dapat merasa lebih dihargai, bersemangat dan merasa dapat diandalkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. F. Stoner James, dkk. (1995). *Manajemen*. Edisi Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development
- Agus, Dharma. (2016). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali
- Ambar T. Sulistiyani Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Anggraini, L.N. (2018). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Pusat. *Jurnal Eksekutif*, 5 ( 1), 260-280
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Cushway, Barry.(1994). *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia
- Deden M Haris, Juliannes Cadith, Listyaningsih. (Juni 2012). Analisis Kinerja Pegawai Di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *Jurnal Administrasi Publik, Volume 3 Nomor 1*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

- Dharma, Surya. (2010). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dessler, G. (1997), *Manajemen Personalialia: Teknik dan Konsep Modern Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Eko Widodo,Suparno.2015.” Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fadlan, Muchammad (2016). Analisis Kinerja Tenaga Kependidikan IAIN Purwokerto. *Jurnal Jurnal Kependidikan, Vol. IV, No. 1: 40-62*
- Fahmi, Irham, 2015. *Manajemen Kinerja*. CV Alfabeta, Badung
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Field, Andy. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3th edition). London: SAGE Publication,Inc
- Gibson, James L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara
- Guest, D. (1987). Human Resource Management and Industrial Relations. *Journal of Management Studies, 24(5): 503-521*
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Herdianto. (2003). *Prinsip SDM*. Edisi kedua. Alih Bahasa. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Ilhamzen. (2013). ‘Uji Anova’, *Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9)*, pp. 1689–1699.
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku ke 2. Jakarta: Salemba Empat

Laporan Kinerja Politeknik Keuangan Negara STAN Tahun 2021-2022.

Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* (Cetakan Kedua). Yogyakarta: BPFY Yogyakarta

Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya

Mardiasmo. (2004). *Akuntansi Sektor Publik*. Ed1. Yogyakarta: Andi Offset

Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga

Politeknik Keuangan Negara STAN.(2020-2024). *Rencana Strategis*. Buku Panduan. Tidak dipublikasikan. Banten

Purwanto. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar

Rivai, V dan Basri, Ahmad Fawzi Mohd. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Rukmini Widiaswari, Roro. (2010). *Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota*. Makalah. Tenaga Pengajar Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Achmad Yani. Di publikasikan. Banjarmasin

Schuler Randall S, Dowling, Peter J Smart, John P & Huber, Vandal. (1992). *Human Resource Management in Australia*. Anatarmon- wsw: Harper Educational Publisher

Sekaran, Uma dan Bougie. (2013). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis: Buku 1*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sudjarwo dan Basrowi. (2009). *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: CV. Mandar Maju

Sulistyoningrum, Rizka. (2013). *Analisis Kinerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Jakarta*. Skripsi. Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI. Di publikasikan. Depok

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Media Group

Umar, Husein. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi dan Perluasn. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wilson, Alan. (2000). The Use of Performance Information in the Management of Service Delivery. *Marketing Intelligence & Planning* 18/3 [2000] 127-134, © MCB University Press [ISSN 0263-4503]

[www.pknstan.ac.id](http://www.pknstan.ac.id)