

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dengan menggunakan metode analisis data menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3.0, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan temuan empiris, penggunaan SPBE dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh manajemen kinerja yang efektif. Pekerja akan lebih terlibat dan produktif saat menggunakan SPBE ketika mereka memiliki tujuan tertentu dan mendapatkan kritik yang membangun.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap penggunaan SPBE.
3. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja yang terstruktur dan remunerasi yang memadai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Penelitian ini menemukan bahwa pemanfaatan SPBE berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memperoleh remunerasi yang memadai akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memanfaatkan SPBE secara efektif. Dengan penggunaan SPBE, kegiatan akan lebih cepat dan akurat diselesaikan, serta penilaian akan lebih cepat dan tepat.
7. Penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan SPBE dalam manajemen kinerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai;
8. Penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan SPBE dalam kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Insentif pegawai untuk mengadopsi SPBE meningkat dengan adanya

kompensasi yang memadai, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas. Berdasarkan penelitian mediasi, kompensasi meningkatkan kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dengan mendorong adopsi SPBE.

5.2 Saran dan Rekomendasi untuk Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Selatan

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, berikut ini adalah beberapa rekomendasi yang dapat diberikan:

1. Terkait variabel penggunaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), rekomendasi yang diberikan adalah pentingnya memberikan pelatihan yang menyeluruh dan berkelanjutan kepada pegawai serta bantuan teknis yang cukup dan cepat untuk mengatasi kendala teknis. Untuk mendukung kelancaran fungsi SPBE, diperlukan investasi dalam infrastruktur teknologi yang andal dan modern. Sosialisasi dan edukasi tentang keunggulan dan signifikansi SPBE juga diperlukan untuk mengurangi resistensi terhadap perubahan teknologi. Kepemimpinan proaktif sangat penting untuk mendorong perubahan budaya organisasi yang lebih responsif terhadap teknologi dan inovasi. Tinjauan dan pemantauan rutin juga diperlukan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Kebijakan yang mendorong penggunaan SPBE perlu ditingkatkan sebagai bagian dari rencana untuk mempromosikan efektivitas dan efisiensi layanan publik. Memberikan penghargaan kepada anggota staf yang berhasil menggunakan SPBE dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi mereka.
2. Dalam perdebatan variabel epsilon, disarankan untuk melakukan lebih banyak penelitian yang memperhitungkan faktor epsilon seperti keseimbangan kehidupan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini tetapi dapat berdampak pada kinerja aparatur. Untuk mengidentifikasi solusi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi, penelitian tambahan dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang elemen yang memengaruhi kinerja aparatur. Lebih jauh, penting untuk terus berupaya menyusun kebijakan yang memfasilitasi kompensasi dan penggunaan SPBE, sembari

mempertimbangkan wawasan baru dari investigasi tambahan guna menjamin regulasi yang lebih komprehensif dan berbasis fakta.

3. Saran untuk variabel terkecil: Jika ditemukan bahwa penggunaan SPBE tidak memiliki dampak yang berarti pada kinerja pekerja, disarankan untuk mencari variabel tambahan yang dapat memengaruhi keberhasilan SPBE dalam situasi ini. Pertama, untuk memastikan bahwa anggota staf benar-benar memahami dan dapat memanfaatkan sistem secara maksimal, penilaian menyeluruh terhadap pelatihan SPBE yang diberikan harus dilakukan. Kedua, penting untuk mengevaluasi infrastruktur dan dukungan teknis yang saat ini tersedia, karena elemen-elemen ini dapat mempersulit penerapan SPBE secara efektif. Ketiga, lakukan survei untuk mengidentifikasi potensi hambatan atau tantangan yang mungkin dialami anggota staf saat menggunakan SPBE dan temukan solusi untuk masalah ini. Lebih jauh, penting untuk mempertimbangkan penyelidikan elemen ekstrinsik tambahan yang mungkin memberikan dampak, termasuk tetapi tidak terbatas pada sistem insentif, pengaturan tempat kerja, dan perubahan budaya perusahaan yang dapat memfasilitasi penerapan SPBE. Oleh karena itu, lebih banyak penelitian yang berkonsentrasi pada area ini dapat memberikan informasi yang lebih tepat tentang cara meningkatkan efisiensi penggunaan SPBE untuk meningkatkan kinerja pekerja.
4. Adanya personel yang berusia lanjut berkontribusi pada hasil yang menunjukkan bahwa penggunaan SPBE tidak memiliki dampak yang nyata pada kinerja pekerja. Disarankan untuk menilai bantuan teknis, suasana kerja, dan motivasi di antara hal-hal lainnya. Mengingat bahwa variasi usia dapat memengaruhi kemampuan teknis, preferensi, dan penerimaan sistem, penelitian lebih lanjut harus melihat bagaimana usia memengaruhi penggunaan SPBE. Akan menarik untuk menggunakan pemahaman tentang bagaimana usia memengaruhi penggunaan SPBE sebagai referensi untuk penelitian di masa mendatang. Ini dapat membantu menciptakan pelatihan yang lebih efektif, dukungan yang sesuai untuk berbagai kelompok usia, dan meningkatkan strategi implementasi SPBE agar lebih inklusif dan fleksibel untuk memenuhi kebutuhan semua karyawan.

5. Meningkatkan Sistem Manajemen Kinerja: Bisnis harus melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam menerapkan sistem manajemen kinerja yang metodis dan transparan. Ini dapat dicapai dengan memberikan manajer dan staf pelatihan yang diperlukan untuk menjamin target kinerja yang dapat diukur dan dengan secara rutin menerima kritik yang bermanfaat.
6. Mengoptimalkan Kebijakan Remunerasi: Sangat penting untuk memeriksa kebijakan dan memastikan bahwa kompensasi yang ditawarkan wajar, jelas, dan sepadan dengan kinerja dan kontribusi karyawan. Motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja umum dapat ditingkatkan melalui skema kompensasi yang efektif.
7. Memperkuat Pemanfaatan SPBE: Dengan menjamin infrastruktur teknologi yang memadai, dukungan manajemen yang solid, dan pelatihan berkelanjutan bagi anggota staf, organisasi harus terus mempromosikan dan memungkinkan penggunaan SPBE. Hasilnya, layanan publik akan lebih produktif, efisien, dan berkualitas tinggi.
8. Integrasi Strategis Antar Variabel: Perlu adanya penguatan integrasi manajemen kinerja, kompensasi, dan penggunaan SPBE. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, organisasi harus mempertimbangkan untuk membuat rencana menyeluruh dan terintegrasi yang memperkuat hubungan yang menguntungkan antara faktor-faktor ini.
9. Evaluasi dan Penelitian Tambahan: Untuk menjamin keberlanjutan dan kemajuan yang berkelanjutan, perlu dilakukan penilaian berkala tentang bagaimana aturan manajemen kinerja diterapkan, serta bagaimana kompensasi diberikan, dan bagaimana SPBE digunakan. Variabel lain yang dapat memengaruhi bagaimana variabel-variabel ini berinteraksi juga dapat diselidiki secara lebih rinci.

Penulis penelitian menyarankan agar Pemerintah Kota Jakarta Selatan mengoordinasikan tujuan dan sasaran organisasi dengan penggunaan SPBE dan orang-orangnya. Lebih jauh, meskipun kompensasi berpotensi meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, kompensasi yang tinggi tidak akan cukup untuk meningkatkan kinerja jika penggunaan SPBE tidak dilaksanakan dengan benar atau tidak memiliki pelatihan yang memadai. Dengan kata lain, jika anggota

staf tidak dapat menggunakan SPBE secara efektif, maka kompensasi yang tinggi tidak akan efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi, manajemen kinerja, dan penggunaan SPBE adalah tiga variabel yang berbeda tetapi saling melengkapi. Sangat penting untuk menjamin bahwa anggota staf tidak hanya menerima kompensasi moneter tetapi juga sumber daya dan instruksi yang mereka butuhkan untuk menggunakan teknologi secara efisien.