BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi kebijakan sistem Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) berdasarkan indikator *Communication, Resources, Disposition, Bureauratice Structure* dapat dikatakan sangat baik terlihat dari interval implementasi kebijakan yang menunjukkan skor sebesar 2310 dengan persentase 86%, dari jumlah skor tanggapan 49 responden atas 11 butir pertanyaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dari hasil jawaban responden dapat disimpulkan variabel Implementasi kebijakan sistem Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) (X) mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan implementasi kebijakan
2. Kinerja aparatur sipil negara BKPSDM Kota Bandung berdasarkan kriteria *Quality, Quantity, Timelines, Cost – Effectiveness, Supervision Needs, Interpersonal Influence* dapat dikatakan baik terlihat dari interval kinerja yang menunjukkan skor sebesar 3248 dengan persentase 83% dari jumlah skor tanggapan 49 responden atas 16 butir pertanyaan. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja ASN BKPSDM Kota Bandung (Y) mendapatkan penilaian yang positif.

3. Besar pengaruh Implementasi Kebijakan sistem Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) (X) terhadap Kinerja ASN BKPSDM Kota Bandung (Y) sebesar 38% (rendah) sementara sisanya sebesar 62% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Meskipun Mang Bagja memberikan pengaruh sebesar 38%, terdapat variabel lain yang juga berperan dalam menentukan kinerja ASN BKPSDM Kota Bandung, yang tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini, menyumbang sebesar 62% dari pengaruh keseluruhan. Variabel-variabel ini dapat mencakup faktor internal dan eksternal yang tidak diukur dalam studi ini. Faktor-faktor lain seperti kondisi kerja, pelatihan dan pengembangan, serta kesejahteraan ASN juga bisa mempengaruhi kinerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif dan program pengembangan yang berkelanjutan dapat membantu ASN dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Implementasi Kebijakan sistem Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) terhadap Kinerja ASN BKPSDM Kota Bandung memiliki nilai Korelasi sebesar 0,617 hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) terhadap Kinerja ASN BKPSDM Kota Bandung tergolong kuat.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Pengaruh Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Bandung Kinerja (Mang

Bagja) terhadap Kinerja ASN BKPSDM Kota Bandung, maka penulis akan mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Penguatan Implementasi Kebijakan: Meskipun implementasi kebijakan Mang Bagja sudah tergolong sangat baik, upaya untuk terus memperkuat komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi perlu ditingkatkan agar mencapai hasil yang lebih tinggi.
2. Peningkatan Kinerja: Dengan kinerja ASN yang sudah baik, BKPSDM Kota Bandung harus terus memantau dan mengembangkan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan pengaruh interpersonal ASN.
3. BKPSDM perlu memberikan sosialisasi atau pelatihan lebih lanjut kepada ASN yang ber-usia 46 - 55 tahun karena usia merupakan salah satu hal yang terpenting dalam kinerja, terutama persepsi ASN mengenai implementasi kebijakan Manajemen Bandung Kinerja (Mang Bagja) terhadap Kinerja ASN di BKPSDM Kota Bandung. Memberikan insentif atau bonus tambahan yang berbasis kinerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas ASN. Dengan mengaitkan insentif ini langsung dengan pencapaian target kinerja tertentu, seperti peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pekerjaan, ASN akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Selain itu, insentif ini juga dapat mendorong ASN untuk berkomitmen lebih tinggi terhadap implementasi kebijakan, sehingga dampak positif dari kebijakan tersebut bisa lebih terasa dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Pemberian bonus

tambahan ini juga bisa menjadi bentuk apresiasi yang nyata, yang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas ASN terhadap organisasi.