

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi pegawai pada Balai Penjamin Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara.
2. Masa Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi pegawai pada Balai Penjamin Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara.
3. Pelatihan dan Masa Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi pegawai pada Balai Penjamin Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi
 - a. Pada variabel Pelatihan, indikator Peserta memiliki pengaruh yang paling rendah, dikarenakan peserta yang mengikuti pelatihan sering kali tidak dipilih sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga pegawai kurang maksimal dalam proses bekerja. Maka dari itu, sebaiknya instansi mendata pegawai sesuai dengan subfungsi dan jadwal dinas mereka. Supaya ketika mendapat undangan pendelegasian peserta pelatihan dari pusat, dapat

disesuaikan tema pelatihan dengan keahlian/bidang pekerjaan serta sesuai dengan waktu pegawai di subfungsi tersebut.

- b. Pada variabel Masa Kerja indikator Lama Waktu memiliki pengaruh yang paling rendah. Dengan lama waktu bekerja yang telah ditempuh, pegawai belum efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai belum dapat memaksimalkan potensi dalam bekerja, sehingga beberapa dari mereka seringkali mengalih tugaskan kepada rekan yang lain. Kemudian beberapa dari pegawai masih kurangnya penguasaan IPTEK dalam menunjang proses bekerja, hal tersebutlah yang membuat kerja pegawai belum efektif dan efisien. Masa kerja pegawai pun menjadi kurang relevan dengan kemampuan kerjanya. Maka dari itu disarankan adanya kiat-kiat dari instansi untuk lebih meningkatkan komitmen pekerjaan pegawai dengan memberikan motivasi. Selain itu, pegawai juga harus mawas diri untuk mengurangi kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan.
- c. Pada variabel Kompetensi indikator Pengetahuan memiliki pengaruh yang paling rendah. Pendidikan formal/bidang keilmuan pegawai sebagian besar tidak selaras dengan bidang pekerjaannya. Maka dari itu, perusahaan diharapkan untuk mengembangkan pengetahuan yang dapat menunjang pekerjaan, guna menghindari terjadinya permasalahan yang muncul dikarenakan hal tersebut dari masing-masing individu. Pengembangan pengetahuan dapat dimulai dengan menambah wawasan dalam konsep penerapan ilmu di bidang pekerjaan. Bersamaan dengan hal tersebut, optimalisasi asesmen nasional sangat diperlukan sebagai program evaluasi secara periodik demi perkembangan instansi yang lebih baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti yang akan meneliti mengenai Kompetensi pegawai pada suatu perusahaan/instansi, kedepannya disarankan untuk menambah faktor-faktor atau indikator lain dalam kuesioner seperti Motivasi, Pendidikan, atau Evaluasi, sehingga memberikan hasil lebih akurat dan tepat sasaran dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian.

