

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil evaluasi data, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara faktor kompetensi pegawai dan tingkat kinerja pegawai. Simpulan dari studi ini dapat dirinci lebih lanjut sebagai berikut.

1. Kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung yang diteliti berada dalam kategori sangat baik, sejalan dengan hasil rata-rata umum yang diukur dari tiga dimensi yaitu Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural. Kompetensi pegawai yang dilaksanakan oleh para pegawai secara umum sudah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan seperti pelaksanaan kompetensi teknis berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap, kemudian pelaksanaan kompetensi manajerial berupa integritas, kerjasama, komunikasi, orientasi pada hasil, pelayanan publik, pengembangan diri dan orang lain, mengelola perubahan, dan pengambilan keputusan, serta yang terakhir kompetensi sosial kultural berupa toleransi, keterbukaan, dan sosial. Dengan demikian, dimensi yang paling kuat memberikan pengaruh yaitu dimensi kompetensi teknis serta kompetensi manajerial sedangkan dimensi yang lemah dalam memberikan pengaruh yaitu kompetensi sosial kultural.
2. Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung yang diteliti berada dalam kategori sangat baik, sesuai dengan hasil rata-rata umum yang diukur melalui lima dimensi Kinerja Pegawai, yaitu Kualitas, Kuantitas, Kepercayaan, Kerja sama, dan Ketersediaan. Secara umum, pegawai yang memiliki kinerja baik dilihat berdasarkan indikator seperti ketepatan hasil kerja, ketelitian, kerapian, pencapaian target, beban kerja, keahlian, hubungan kerja, kreatifitas, kepedulian, adaptasi, kekompakan, kemampuan diri, dan pemanfaatan waktu secara efektif. Dengan demikian, dimensi yang memberikan pengaruh kuat yaitu kepercayaan, sedangkan dimensi yang memberikan pengaruh lemah yaitu ketersediaan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian, menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai

di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Hasil uji korelasi juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Kompetensi Pegawai (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan penerimaan hipotesis penelitian yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan dari Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung, diperoleh implikasi sebagai berikut.

1. Kompetensi yang baik akan berdampak positif bagi sebagian besar pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung memiliki kompetensi teknis dan manajerial yang tinggi. Terlihat bahwa pegawai telah menunjukkan penguasaan yang baik dalam dua aspek tersebut seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk tugas-tugas teknis, serta memiliki integritas, kerja sama, komunikasi, orientasi pada hasil, pelayanan publik, pengembangan diri dan orang lain, mengelola perubahan, dan pengambilan keputusan yang baik secara manajerial. Namun pada dimensi kompetensi sosial kultural perlu ditingkatkan kembali sebab memiliki nilai yang lebih rendah. Artinya terdapat kekurangan dalam memahami pentingnya toleransi, keterbukaan dan sosial dalam lingkungan kerja yang beragam. Maka dari itu, penting bagi organisasi untuk mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan kompetensi sosial kultural.
2. Kinerja pegawai yang baik ditandai dengan peningkatan produktivitas kerja dan optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai yang berdampak pada pegawai yang mempunyai kualitas tinggi, kuantitas yang memadai, kepercayaan yang kuat, kerja sama yang baik, dan ketersediaan yang memadai. Dengan demikian, organisasi akan berkembang pesat, mencapai target yang telah ditetapkan secara tepat sasaran serta mengurangi risiko-risiko yang mungkin terjadi. Berdasarkan hasil penelitian, masih ada yang perlu ditingkatkan dalam kinerja pegawai terutama pada

dimensi ketersediaan yang berarti kehadiran dan kemampuan diri masih perlu diperbaiki.

3. Kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor yang mendukung dan mempengaruhi kinerja pegawai. Tingkat kompetensi karyawan menunjukkan kinerja yang lebih baik, sedangkan tingkat kompetensi yang lebih rendah menunjukkan kinerja yang lebih buruk. Tanpa kompetensi yang memadai, pegawai kesulitan bekerja secara efektif dan akan mengakibatkan penurunan produktivitas, kualitas layanan, serta kepuasan masyarakat. Maka, organisasi perlu menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang relevan agar dapat mencapai kinerja yang optimal dan tujuan strategis organisasi.

### **5.3 Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung, peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut.

1. Bagi Pegawai

Dari penelitian ini, diharapkan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang tidak hanya mengandalkan pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh lembaga Dinas Pendidikan, tetapi diperlukan inisiatif dalam memanfaatkan peluang untuk berkembang secara mandiri.

2. Bagi Pihak Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi lembaga untuk mempertimbangkan kembali pelaksanaan kompetensi, terutama dalam hal kompetensi sosial kultural. Hal ini dikarenakan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kompetensi sosial kultural, khususnya pada indikator keterbukaan, mencatat skor terkecil di antara indikator lainnya. Hal ini menjadi perhatian khusus bagi lembaga Dinas Pendidikan terutama pada peningkatan kemampuan diri pegawai dalam keikutsertaan pengambilan keputusan. Lembaga perlu mengikutsertakan bawahannya dalam proses pengambilan keputusan. Sehingga, upaya peningkatan ini dapat dilakukan dengan mendelegasikan tugas-tugas tertentu yang melibatkan pengambilan keputusan kepada bawahannya, sehingga pegawai

Dinas Pendidikan dapat belajar dan berkembang. Selain itu, mengembangkan program pelatihan berbasis kompetensi yang lebih terfokus dan terukur, yang sesuai dengan kebutuhan pegawai untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian organisasi.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, direkomendasikan untuk melanjutkan penelitian ini dengan menambah variabel independen lain guna mengetahui faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti komitmen, motivasi, disiplin kerja dan sebagainya. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memfokuskan pada salah satu dimensi dalam Kompetensi pegawai atau memfokuskan pada salah satu dimensi Kinerja pegawai sehingga dapat memperkaya hasil penelitian mengenai Kompetensi Pegawai dan Kinerja Pegawai.