

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI, REKOMENDASI

#### 4.1 Simpulan

Mengacu kepada hasil dari temusans serta analisis yang telah dilakukan serta di paparkan, penelitian ini menyimpulkan bahwa “Terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat kompetensi digital dan tingkat efektivitas kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung”. Hasil simpulan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi digital pegawai berada pada kategori sangat baik. Yang mengacu kepada lima indikator, diantaranya: 1) literasi informasi dan data; 2) komunikasi dan kolaborasi; 3) kreasi konten digital; 4) keamanan; dan 5) pemecahan masalah. Dengan demikian, kompetensi digital di lembaga sudah sangat baik, ditunjukkan dari pegawai yang mampu mengakses informasi maupun konten digital melalui *web browser*, mencari maupun menyeleksi informasi dari sebuah *website*, mengelola data maupun informasi menggunakan aplikasi digital, pegawai mampu berinteraksi maupun berkolaborasi dengan berbagai pihak melalui teknologi digital, pegawai mampu membuat konten digital dalam berbagai format yang berbeda, memahami bagaimana sebuah hak cipta berlaku untuk data maupun informasi digital, pegawai mampu menjaga data pribadi serta alat digitalnya dalam ancaman ranah digital, pegawai memahami pentingnya kompetensi digital diperlukan di jaman sekarang, serta pegawai mampu mengambil keputusan dari masalah yang didapatkan menggunakan teknologi digital. Dengan indikator yang perlu mendapatkan perhatian yaitu indikator keamanan.
2. Efektivitas kerja pegawai berada pada kategori sangat baik. Yang mengacu kepada lima indikator, yaitu: 1) pencapaian tujuan; 2) kualitas kerja; 3) kuantitas kerja; 4) tepat waktu; dan 5) kepuasan kerja. Dengan demikian, efektivitas kerja di lembaga sudah sangat baik, ditunjukkan dari pegawai yang sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan lembaga dengan pekerjaan yang dihasilkan meningkatkan kualitas serta kuantitas lembaga, pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan hasil kualitas kerja yang

rapih, teliti, serta sesuai dengan standar, pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target serta jumlah hasil kerja yang diharapkan, pegawai memahami penggunaan waktu dengan datang secara tepat pada waktunya dan menuntaskan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, serta pegawai merasa puas dengan hasil kerja yang sudah dicapai. Dengan indikator yang perlu mendapatkan perhatian yaitu indikator kepuasan kerja.

3. Mengacu kepada hasil penelitian, hipotesis yang sebelumnya dirumuskan dapat diterima. Hasilnya, terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kompetensi Digital dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung. Yang artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi digital, akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

#### **4.2 Implikasi**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Digital berperan positif dan signifikan dalam mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai. Hasil tersebut dipertegas dengan fakta bahwa keduanya berada dalam kategori sangat baik. Sehingga, jika kompetensi digital yang dimiliki pegawai rendah, pegawai tidak akan mampu mengikuti perkembangan maupun alur dari pekerjaan yang ada, maka akan berdampak terhadap rendahnya efektivitas kerja pegawai. Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran bahwa kompetensi digital menjadi suatu kebutuhan yang urgensi di jaman sekarang. Diharapkan bahwa pimpinan lembaga dapat meningkatkan kompetensi digital yang dimiliki pegawai.

#### **4.3 Rekomendasi**

Mengacu kepada hasil penelitian, peneliti memberikan rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak terkait untuk ditindaklanjuti. Rekomendasi tersebut diantaranya:

1. Bagi Lembaga
  - a. Terkait kompetensi digital pegawai, diperlukan pengadaan edukasi mengenai peningkatan kompetensi keamanan digital di lingkup organisasi, yang dapat diadakan secara internal maupun eksternal. Dalam lingkup internal, ini mencakup pengoptimalan perencanaan program, kebijakan organisasi, alokasi anggaran untuk program

pengembangan, perbaikan sarana dan prasana, dan manajemen pengawasan. Di lingkup eksternal, ini mencakup kerja sama yang optimal dengan pelaksana diklat di bidang terkait, perusahaan yang telah berhasil dalam transformasi digital, lembaga bimbingan belajar, dan pendidikan untuk pengembangan kompetensi digital melalui sistem pendidikan formal, seminar, workshop, pelatihan, sosialisasi, studi banding, dan pendampingan khusus.

- b. Terkait efektivitas kerja pegawai, diperlukan upaya yang dilakukan yaitu dibutuhkannya perubahan terkait persepsi pegawai dalam melihat suatu pekerjaan. Seperti, pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan unsur yang bervariasi serta leluasa dalam mengatur tempo kerja, merancang pekerjaan yang tidak menyia-nyiakakan waktu serta tenaga pegawai, pegawai memiliki kebebasan dalam merancang cara bekerja yg efektif, perolehan wewenang yang sesuai untuk pegawai, pengakuan atas hasil kerja serta adanya kesempatan yang dimiliki pegawai untuk berkembang, pegawai tidak merasa diawasi seperti dalam bentuk teguran maupun kendali, tidak menjadikan pegawai seperti mesin namun mampu memberikan pemahaman tugasnya yang penting, menyediakan umpan balik dari pekerjaan yang sudah dilakukan tanpa menyebabkan pegawai merasa tersinggung.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan dari penelitian ini hanya melihat pengaruh kompetensi digital terhadap efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian mengenai komponen lain yang berkaitan dengan efektivitas kerja. Dan seiring perkembangannya, dapat diperluas dengan menambahkan lebih banyak referensi dan menggunakan sampel yang lebih besar.