

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kualifikasi pendidikan dan penempatan jabatan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat dapat disimpulkan sebagai berikut.

*Pertama*, untuk kualifikasi pendidikan pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat, secara keseluruhan, kualifikasi pendidikan pegawai dinilai baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang ada di lembaga memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan standar yang ada di lembaga. Pada variabel ini, yaitu kualifikasi pendidikan itu sendiri memiliki 4 dimensi, yaitu jenjang pendidikan, bidang studi, pendidikan non-formal, dan prestasi akademik. Beberapa dimensi tersebut memiliki nilai dengan kategori sangat baik, namun dimensi jenjang pendidikan memiliki nilai paling rendah diantara dimensi-dimensi lainnya. Sehingga ini menjadi sebuah pertimbangan lembaga dan pegawai untuk meningkatkan jenjang pendidikan sebagai bentuk usaha dalam meningkatkan kinerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. Hasil analisis SEM-PLS memperkuat temuan tersebut, yang menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

*Kedua*, untuk variabel penempatan jabatan pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat, secara keseluruhan penempatan jabatan pegawai dinilai baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki, sehingga mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Pada variabel ini, penempatan jabatan terdiri atas dua dimensi utama, yaitu kompetensi inti dan kompetensi pendukung. Kedua dimensi tersebut memperoleh penilaian dengan kategori yang sama, sehingga tidak terdapat dimensi dengan nilai paling rendah.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa lembaga telah mampu menempatkan pegawai secara tepat, baik dari sisi kesesuaian kompetensi inti yang relevan dengan tugas pokok, maupun kompetensi pendukung yang menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Hasil analisis SEM-PLS memperkuat temuan ini, yang menunjukkan bahwa penempatan jabatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

*Ketiga*, untuk variabel kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat, secara keseluruhan kinerja pegawai dinilai baik. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan hasil yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pada variabel ini, kinerja pegawai diukur melalui tiga dimensi, yaitu hasil kerja, proses kerja, dan perilaku kerja. Dari ketiga dimensi tersebut, proses kerja memperoleh nilai paling rendah dibandingkan dimensi lainnya. Kondisi ini menjadi perhatian penting bagi lembaga untuk meningkatkan efisiensi, ketepatan waktu, dan kualitas pelaksanaan pekerjaan di tahap proses. Sementara itu, dimensi hasil kerja dan perilaku kerja menunjukkan penilaian yang relatif tinggi, mencerminkan kemampuan pegawai dalam mencapai target serta menjaga sikap dan perilaku yang mendukung lingkungan kerja yang kondusif. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kualitas proses kerja akan berkontribusi pada optimalisasi kinerja pegawai secara keseluruhan.

*Keempat*, berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kualifikasi pendidikan dan penempatan jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa semakin tinggi kesesuaian kualifikasi pendidikan dengan bidang tugas serta semakin tepat penempatan pegawai sesuai kompetensinya, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal. Temuan ini memperkuat pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada penempatan pegawai sesuai kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki, guna mencapai efektivitas kerja yang maksimal di lingkungan organisasi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti merekomendasikan agar lembaga memberikan perhatian khusus pada dimensi dengan nilai terendah dalam setiap variabel utama penelitian.

*Pertama*, pada variabel kualifikasi pendidikan, dimensi jenjang pendidikan memperoleh nilai paling rendah dibandingkan dimensi lainnya. Oleh karena itu, lembaga perlu mendorong peningkatan jenjang pendidikan pegawai melalui program beasiswa, kemudahan izin belajar, atau kerja sama dengan institusi pendidikan. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kesesuaian kualifikasi pendidikan dengan tuntutan pekerjaan serta memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

*Kedua*, pada variabel kinerja pegawai, dimensi proses kerja menjadi aspek dengan nilai terendah. Lembaga disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap alur kerja, menetapkan target waktu yang realistis, serta menyediakan pelatihan terkait manajemen waktu, penguasaan teknologi kerja, dan peningkatan keterampilan teknis. Selain itu, penguatan koordinasi antarbagian dan komunikasi yang efektif dapat membantu mempercepat proses kerja tanpa mengurangi kualitas hasil yang dicapai.

Rekomendasi ini diharapkan dapat menjadi acuan strategis bagi lembaga dalam meningkatkan kualifikasi pendidikan dan memperbaiki proses kerja, sehingga kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat dapat semakin optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Penelitian ini hanya membahas pengaruh kualifikasi pendidikan dan penempatan jabatan terhadap kinerja pegawai, sehingga masih terdapat peluang untuk mengkaji faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja, seperti disiplin kerja, motivasi, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk:

1. Memperluas variabel penelitian dengan memasukkan faktor-faktor psikologis, lingkungan kerja, serta budaya organisasi yang mungkin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Menggunakan metode campuran (mixed methods) dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.
3. Meningkatkan cakupan populasi dan jumlah sampel penelitian agar hasilnya memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi dan dapat dibandingkan antarunit kerja, instansi, atau wilayah yang berbeda.
4. Mengkaji hubungan antarvariabel secara longitudinal guna melihat perkembangan kinerja pegawai dalam rentang waktu tertentu, sehingga dapat menggambarkan pengaruh jangka panjang dari variabel yang diteliti.

Dengan adanya pengembangan penelitian di masa mendatang, diharapkan dapat dihasilkan temuan-temuan baru yang mampu memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, khususnya di sektor pemerintahan.