

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada bab V ini penulis memaparkan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan dilakukannya penelitian ini. Disamping itu penulis mencoba memberikan beberapa rekomendasi pada pihak lembaga, pegawai, dan peneliti selanjutnya.

A. Kesimpulan

Kecenderungan umum yang diperoleh menunjukkan bahwa kompetensi para pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA dapat dikatakan sudah sangat baik dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Pada Kompetensi Terlihat yang berindikator Pengetahuan dan Keterampilan, dihasilkan nilai tertinggi pada keterampilan dimana pegawai terlihat terampil dalam menggunakan teknologi, terampil dalam berbahasa, terampil dalam membangun kerjasama, dan juga terampil dalam melaksanakan tugas-tugas. Pada pengetahuan mendapat rata-rata lebih rendah dibanding keterampilan namun kategorinya menunjukkan bahwa keduanya sangat baik dimiliki para pegawai PPPPTK IPA. Sedangkan pada Kompetensi Tersembunyi memperoleh rata-rata terendah dari kompetensi terlihat. Kompetensi tersembunyi yang terdiri dari konsep diri, motiv, dan sifat. Namun kategori ketiga sub indikator tersebut dikatakan sangat baik.

Kinerja para pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA termasuk pada kategori sangat baik. Indikator kinerja pegawai yang terdiri dari kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi, memperoleh rata-rata kecenderungan dengan kategori sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi diperoleh pada kemampuan

pegawai, sedangkan nilai terendah diperoleh pada ketepatan waktu dan inisiatif pun menjadi terendah setelah ketepatan waktu, kedua indikator tersebut masih dirasakan kurang optimal.

Pada hasil uji korelasi *Sperman Rho*, signifikansi korelasi, dan uji determinasi membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA. Hal ini berarti bahwa kompetensi pegawai telah memberikan pengaruh yang kuat pada kinerja pegawai.

Pada penelitian ini kompetensi yang dimiliki para pegawai sudah sangat baik, begitu pun dengan kinerja yang dihasilkan pegawai sudah sangat baik. Bertolak belakang dengan latar belakang yang peneliti angkat bahwasannya masih adanya pegawai yang kurang optimal dalam bekerja dan masih kurangnya kepuasan pelanggan (peserta diklat) dalam kinerja pegawai PPPPTK IPA, namun kondisi tersebut dirasakan tahun lalu dan beberapa faktor yang kini membuat kinerja pegawai meningkat yang hasilnya dirasakan sangat baik. Beberapa faktor tersebut antara lain dengan diterapkannya ISO menuntut pegawai lebih giat bekerja, IHT (*In House Training*) yang sering diadakan bagi para pegawai, dan lain-lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan temuan yang telah dihasilkan, maka penulis menyarankan hal-hal tersebut sebagai berikut dengan harapan dapat memberikan manfaat dan menjadi masukan yang membangun.

1. Saran Bagi Lembaga

- a. Memastikan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai telah sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menempatkan pegawai dengan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya, diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan berdampak positif terhadap performa lembaga.

- b. Ketepatan waktu bekerja seorang pegawai perlu diperhatikan, pegawai harus tepat waktu dalam hal kehadiran serta penyelesaian pekerjaan. Jika ada pegawai yang lengah dalam hal ini hendaknya diberikan teguran.
 - c. Setiap pegawai perlu ditingkatkan lagi baik dalam hal inisiatif pemberian ide/gagasan, karena inisiatif seorang pegawai sangat diperlukan dalam mengembangkan citra lembaga.
 - d. Hendaknya pegawai ada kemauan untuk meningkatkan kemampuan baik secara teoritis dengan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang relevan berhubungan dengan tugas yang keterampilan yang harus dimiliki oleh pegawai untuk mempermudah dan memperlancar dalam melakukan pekerjaan serta dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
2. Bagi Peneliti selanjutnya
- a. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan dimensi lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kompensasi, kepemimpinan, iklim kerja, dan lain-lain.
 - b. Peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian di lembaga lainnya diluar Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA sebagai lembaga Pendidikan dan Pelatihan. Misalnya PPPPTK TK PLB,
 - c. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada periode tahun yang berbeda, kondisi yang berbeda, dan objek penelitian yang berbeda pula.