

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh melalui pengolahan dan analisa data penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Duta Transformasi Insani Bandung”, diperoleh gambaran mengenai masing-masing

1. Kompetensi individu PT. Duta Transformasi Insani Bandung yang diteliti dari aspek: *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), *abilities or personality characteristic* (kemampuan atau karakteristik pribadi) secara umum berada pada kategori sangat baik. Aspek yang sangat kuat memberikan pengaruh adalah aspek keterampilan (*skill*) dan aspek yang lemah dalam memberikan pengaruh adalah pengetahuan (*knowledge*).
2. Kinerja pegawai PT. Duta Transformasi Insani Bandung yang diteliti dari aspek yang terdiri dari: *Quality* (kualitas), *Quantity* (kuantitas), *timeliness* (ketepatan waktu), *cost effectiveness* (keefektifan biaya), *need for supervision* (kebutuhan akan pengawasan), *interpersonal impact* (hubungan antar individu) secara umum berada pada kategori sangat baik. Aspek yang memberikan pengaruh yang kuat adalah *cost effectiveness* (keefektifan biaya) dan aspek yang paling lemah memberikan pengaruh adalah *quantity* (kuantitas).
3. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Duta Transformasi Insani Bandung pada kategori **kuat**. Pengaruh ini dipertegas dengan hasil penghitungan koefisiensi determinasi sebesar 59,5%. Artinya variabel X (Kompetensi Individu) memberikan pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja

Pegawai) sebesar 59,5%, dan sisanya sebanyak 40,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

B. Implikasi

Implikasi penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, pengetahuan (*knowledge*) sebagai bagian dari kompetensi memiliki skor terendah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman pegawai untuk mengaplikasikan pengetahuan yang dipelajarinya dalam pekerjaan juga untuk mengevaluasi hasil pekerjaannya. Jika hal tersebut terus dibiarkan, maka akan berdampak pada kurang kompetennya pegawai dalam pasar dunia jasa. Sebab penilaian kompetensi dewasa ini, bukan hanya orang yang mampu namun harus memiliki tanda bukti bahwa ia memiliki pengetahuan mengenai hal tersebut. Yang ditunjukkan dengan linear *background* pendidikan maupun sertifikat kualifikasi yang diakui.
2. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai pada indikator kuantitas (*quantity*) memiliki skor terendah. Hal ini menunjukkan terdapat sejumlah target perusahaan yang belum tercapai. Jika hal tersebut terus dibiarkan, maka akan berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan, sebab perusahaan yang sehat adalah yang selalu melakukan perbaikan dan meningkatkan kualitas maupun kuantitasnya setiap waktu.

C. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapat mengenai pengaruh kmpetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Duta Transformasi Insani, maka ada beberapa ada beberapa hal yang peneliti rekomendasikan diantaranya :

1. Bagi Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan masih kurangnya aspek pengetahuan (*knowledge*) dalam membentuk kompetensi pegawai. Sehingga dibutuhkan

inisiatif dari setiap karyawan untuk memenuhi atau memfasilitasi dirinya dalam melakukan peningkatan kompetensi khususnya menambah pengetahuan mengenai bidang pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.

Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara:

- 1) Melakukan studi lanjut baik dengan biaya sendiri maupun dibiayai oleh perusahaan,
- 2) Membaca buku yang berkaitan dengan bidang pekerjaan, dan
- 3) Mengikuti seminar, *training* maupun *workshop*.

2. Bagi Lembaga

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai yang masih lemah adalah kompetensi pengetahuan (*knowledge*). Peneliti mencoba memberikan saran yaitu:

- 1) Lembaga memberikan fasilitas kepada pegawai untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan kepribadian pegawai, baik dengan memberikan *training* maupun memfasilitasi pegawai untuk melakukan studi lanjutan sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.
- 2) Lembaga senantiasa memantau perkembangan kompetensi para pegawai dengan merancanginya menjadi aturan, misal kewajiban setiap pegawai satu bulan minimal satu kali pelatihan. Hal ini agar seluruh pegawai terfasilitasi secara merata.
- 3) Lembaga membuat strategi baru untuk mengupayakan ketercapaian target perusahaan secara optimal, misal dengan melibatkan pegawai dalam penyusunan target-target perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini hanya melihat dari pengaruh kompetensi saja, diharapkan kepada peneliti selanjutnya mampu meneliti dan mengkaji lebih dalam mengenai faktor lainnya kinerja. Seperti kompensasi, motivasi,

lingkungan kerja dan lain sebagainya. Serta penelitian kedepannya diharapkan dapat melanjutkan dengan pendekatan kualitatif atau eksperimen, karena penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang peneliti lakukan lebih terfokus pada pengolahan data-data berupa angka yang didapatkan dari hasil instrument berupa angket. Dengan rekomendasi yang peneliti berikan yaitu dengan menggunakan pendekatan kualitatif atau eksperimen, diharapkan penelitian kedepannya dapat menggali informasi lebih banyak melalui kegiatan observasi maupun wawancara, sehingga kontribusi kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat dikaji lebih dalam.