

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data mengenai Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Perdagangan, penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai Efektifitas Pemberdayaan pegawai bidang koperasi Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung, hasilnya menunjukkan bahwa efektifitas pemberdayaan berada pada kategori cukup Efektif (sedang). Hal tersebut menunjukkan bahwa organisasi telah melaksanakan program pemberdayaan dengan cukup baik, dimana proses pemberdayaan tersebut di mulai dengan penempatan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, pembinaan pegawai yang rutin dan berkala, dan pemeliharaan dan pemanfaatan pegawai dengan cara pemberian kesempatan yang seluas-luasnya untuk mengemukakan pendapat maupun masukan demi kepentingan organisasi.
2. Berdasarkan hasil analisis data mengenai tingkat kompetensi pegawai bidang koperasi Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung, hasilnya memperlihatkan bahwa tingkat kompetensi pegawai ada pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat kompetensi yang baik dan memadai untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya. Kompetensi

memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi lebih mudah mengerjakan tugas-tugasnya dan tentunya akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi.

3. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai bidang koperasi Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung berada pada kategori Tinggi, dimana hal itu mengindikasikan bahwa tingkat kinerja pegawai sudah bagus. Kinerja pegawai yang bagus menunjukkan bahwa organisasi telah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dengan baik, selain itu kinerja pegawai yang tinggi akan memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.
4. Pemberdayaan memberikan pengaruh yang positif pada kinerja pegawai bidang koperasi Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung, melalui penempatan kerja yang sesuai dengan porsi dan komposisi yang telah ditetapkan, pemberian program pembinaan yang meliputi pendidikan dan pelatihan baik formal maupun informal serta pemanfaatan dan pemeliharaan pegawai dengan sebaik-baiknya. Melalui ketiga indikator pemberdayaan tersebut maka telah meningkatkan kinerja pegawai.
5. Kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai bidang koperasi Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya kinerja pegawai bergantung pada tinggi atau rendahnya kompetensi yang dimiliki pegawai. Kompetensi dan kinerja berbanding lurus, semakin tinggi kompetensi maka semakin bagus kinerjanya, sehingga dalam hal ini organisasi harus

memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki pegawainya, jika terbilang tinggi maka organisasi tinggal memanfaatkannya dengan sebaik-baiknya sebaliknya jika masih rendah maka organisasi harus memberikan pendidikan dan pelatihan baik formal maupun informal pada pegawainya agar bisa menunjang pekerjaannya.

5.1 Saran

Hasil penelitian ini selain dapat memberikan kontribusi secara akademis juga dapat memberikan saran dan rekomendasi. Penulis berharap saran ini bisa lebih meningkatkan kinerja pegawai melalui program Pemberdayaan dan peningkatan Kompetensi. Adapun saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung khususnya bidang koperasi sebaiknya melaksanakan proses pemberdayaan pegawai secara rutin agar kinerja para pegawai dapat lebih baik, terutama mengenai penempatan pegawai yang harus sesuai kebutuhan dan berdasarkan kompetensi yang dimiliki calon pegawai, selain itu setiap pelaksanaan Diklat akan harus diikuti oleh setiap pegawai sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, jangan hanya diikuti oleh pegawai yang itu-itu saja, karena pada dasarnya setiap pegawai mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Akan lebih baik lagi apabila Diklat yang diberikan berjenjang dan berkesinambungan yang disesuaikan dengan jenjang karir pegawai agar organisasi dapat terus memantau kemampuan dan keterampilan pegawai,

selain itu juga pegawai diharapkan dapat memberikan *outcomes* atau *feedback* yang positif bagi organisasi.

2. Organisasi sebaiknya memberikan program diklat yang formal dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang lebih memadai di bandingkan dengan yang informal. Selain itu juga organisasi harus memberikan kesempatan dan lebih terbuka kepada setiap pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk dapat lebih mengembangkan potensi yang dimilikinya misalnya dengan cara memberikan promosi jabatan sehingga memiliki daya guna yang tinggi bagi organisasi.
3. Organisasi harus lebih memperhatikan kebutuhan pegawai berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai apakah sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi atau belum terutama keterampilan karena hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan pegawai masih rendah.
4. Organisasi hendaknya bisa lebih mengontrol pegawainya selama jam kerja, dan juga mengecek apakah pegawai tersebut benar-benar masuk kerja atau tidak. Sehingga tidak ada lagi pegawai melanggar peraturan pada saat jam kerja dan memberikan teguran atau hukuman bagi pegawai yang melakukannya. Organisasi harus mempunyai catatan mengenai data keterlamabatan pegawai yang dapat digunakan sebagai acuan untuk menilai kinerja pegawai.