

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya maka dihasilkan temuan sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai LPMP Provinsi Kalimantan Tengah sedang dalam pelaksanaan kerjanya, tetapi masih belum adanya standar kompetensi pegawai yang menjadi patokan. Terlihat pada dimensi sikap yang memperoleh nilai terendah ini menunjukkan tingkah laku seorang pegawai didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masih rendah. Sedangkan pada dimensi pengetahuan dan ketrampilan menunjukkan nilai yang tinggi, ini berarti pegawai mempunyai kemampuan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat mereka terapkan untuk pencapaian hasil yang baik.
2. Mutu proses pelaksanaan kerja LPMP Provinsi Kalimantan Tengah cukup tinggi. Terdapat hal yang perlu diperhatikan pada dimensi komunikasi dan struktur birokrasi memperoleh nilai rendah. Perlu peningkatan komunikasi antara bawahan dan atasan dalam pelaksanaan kebijakan dan perbaikan struktur birokrasi yang masih kurang fleksibel. Pada dimensi visi dan misi lembaga serta sumber daya manusia

**Loly Novitasari Sinta, 2012**

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

menunjukkan nilai tinggi, berarti pegawai memahami fungsi lembaga dan memiliki manajemen yang baik.

3. Mutu kinerja pegawai LPMP Provinsi Kalimantan Tengah dilihat dari dimensi kuantitas hasil masih rendah pencapaiannya. Pada dimensi ketepatan waktu tinggi pencapaiannya. Hal ini perlu perhatian dari lembaga untuk meningkatkan kuantitas hasil kerja sehingga pencapaian kinerja menjadi maksimal. Untuk ketepatan waktu, pegawai perlu meningkatkan disiplin yang lebih baik lagi supaya tidak ada waktu yang terbuang dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.
4. Kompetensi pegawai terhadap mutu proses pelaksanaan kerja memiliki kontribusi yang positif dan sedang terhadap tinggi rendahnya pelaksanaan kerja. Dengan demikian tinggi rendahnya mutu proses pelaksanaan kerja dijelaskan oleh kompetensi pegawai. Besarnya kontribusi kompetensi pegawai yang secara langsung berkontribusi terhadap mutu proses pelaksanaan kerja adalah berkriteria cukup tinggi. Ini berarti semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin tinggi pula mutu proses pelaksanaan kerja.
5. Mutu proses pelaksanaan kerja yang diukur oleh mutu kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya mutu kinerja pegawai artinya semakin tinggi mutu proses pelaksanaan kerja maka semakin tinggi pula mutu kinerja pegawai.

6. Kompetensi pegawai terhadap mutu kinerja pegawai yang secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya mutu kinerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai maka semakin tinggi pula mutu kinerja pegawai.
7. Kompetensi pegawai lebih rendah pengaruhnya dibandingkan dengan mutu proses pelaksanaan kerja terhadap mutu kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa mutu proses pelaksanaan kerja menghasilkan pengaruh yang lebih besar terhadap mutu kinerja pegawai dibandingkan dengan kompetensi pegawai

## **6. Rekomendasi**

Berdasarkan temuan penelitian maka dapat direkomendasikan bahwa kompetensi pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mutu proses pelaksanaan kerja dan mutu kinerja pegawai di LPMP Provinsi Kalimantan Tengah yang artinya variabel – variabel tersebut merupakan prediktor untuk peningkatan mutu kinerja pegawai di LPMP Provinsi Kalimantan Tengah, maka perlu direkomendasikan sebagai berikut:

1. Pada kompetensi pegawai bahwa dimensi pengetahuan tergolong rendah pencapaiannya yaitu pada indikator tingkat pengetahuan dengan standar kinerja. Peningkatan ini perlu ditingkatkan melalui pelatihan yang dilakukan oleh lembaga yang diikuti para pegawai untuk lebih meningkatkan pengetahuannya. Pada dimensi ketrampilan di indikator memiliki keahlian yang spesifik pencapaiannya sangat rendah. Untuk meningkatkan keahlian spesifik pegawai yaitu melalui

**Loly Novitasari Sinta, 2012**

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

pelatihan dan diklat, yang dilaksanakan oleh lembaga yang didukung oleh unsur pimpinan supaya pegawai memiliki keahlian yang spesifik yang lebih baik dari sebelumnya. Pada dimensi sikap di indikator keyakinan diri dan kesetiaan masih rendah pencapaiannya. Ini sangat perlu ditingkatkan karena kurangnya keyakinan diri dan kesetiaan akan mengakibatkan rendahnya kepercayaan pada diri pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Perlu peningkatan untuk menjadi lebih baik yaitu melalui In House Training untuk pegawai. Hal ini perlu didukung supaya berjalan dengan baik.

2. Mutu proses pelaksanaan kerja dilihat pada dimensi visi dan misi lembaga pencapaian yang rendah pada indikator kejelasan isi kebijakan. Perlunya peningkatan kejelasan isi kebijakan yaitu melalui sosialisasi kebijakan oleh lembaga yang dilakukan oleh lembaga supaya kejelasan isi kebijakan menjadi lebih jelas. Pada dimensi SDM, ini menunjukkan bahwa SDM pegawai sudah baik akan tetapi perlu juga peningkatan SDM melalui program peningkatan kualifikasi pendidikan S1, S2 dan S3, mengikuti diklat dan pelatihan agar SDM menjadi lebih meningkat lagi. Pada dimensi struktur birokrasi yaitu pada indikator prosedur birokrasi sangat rendah. Perlu adanya perbaikan birokrasi yang ada menjadi lebih fleksibel supaya pelaksanaan kerja dapat berjalan dengan baik. Dan ini sangat perlu didukung oleh unsur pimpinan agar struktur birokrasi berjalan menjadi lebih baik.

3. Mutu kinerja pegawai pada dimensi kuantitas hasil kerja di indikator jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan masih rendah pencapaiannya. Untuk peningkatan

**Loly Novitasari Sinta, 2012**

**Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Mutu Proses Pelaksanaan Kerja Dan Mutu Kinerja Pegawai**

: Studi pada LPMP Provinsi Kalimantan Tengah

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

kuantitas hasil ini perlunya sosialisasi oleh lembaga supaya pencapaian kuantitas hasil kerja menjadi lebih baik. Pada dimensi ketepatan waktu di indikator pekerjaan selesai tepat waktu masih pada tingkat yang kurang, untuk meningkatkan supaya pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu yaitu perlunya peningkatan kesadaran pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan peningkatan SDM melalui pelatihan dan diklat untuk meningkatkan mutu kinerja pegawai supaya menjadi lebih baik.

4. Saran untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian selanjutnya dengan mengkaji variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat menambah wawasan yang lebih luas. Untuk Lembaga perlu didukung oleh unsur pimpinan dan pegawai itu sendiri supaya peningkatan perbaikan dapat dilaksanakan dengan baik dan mencapai hasil menjadi lebih baik lagi.