

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Pemukiman, dan Pertanahan (PUPRPKP2) Kota Sukabumi, dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi yang ada di Dinas PUPRPKP2 Kota Sukabumi termasuk ke dalam kategori tinggi, yang berarti kompetensi di Dinas PUPRPKP2 Kota Sukabumi dapat dikatakan baik. Dimensi yang memberikan kontribusi terbesar pada variabel kompetensi adalah dimensi sifat (*traits*), dan dimensi yang memberikan kontribusi terkecil adalah dimensi pengetahuan (*knowledge*). Sedangkan untuk skor indikator tertinggi pada variabel kompetensi, yaitu indikator bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang terdapat pada dimensi sifat (*traits*), dan skor indikator terkecil yaitu indikator latar belakang pendidikan formal sesuai bidang pekerjaan, yang terdapat pada dimensi pengetahuan (*knowledge*).
2. Kinerja pegawai yang ada di Dinas PUPRPKP2 Kota Sukabumi termasuk ke dalam kategori tinggi, yang berarti kinerja pegawai di Dinas PUPRPKP2 Kota Sukabumi telah terlaksana dengan baik. Dimensi yang memberikan kontribusi terbesar pada variabel kinerja pegawai adalah dimensi *Cycle time*, dan dimensi yang memberikan kontribusi terkecil adalah pada dimensi pemanfaatan sumber

daya. Kemudian untuk skor indikator tertinggi pada variabel kinerja pegawai, terdapat pada dua indikator yang memiliki skor sama, yaitu indikator pemeriksaan kembali hasil kerja yang terdapat pada dimensi produktivitas dan indikator jumlah waktu kerja yang ditentukan sesuai dengan kebutuhan, yang terdapat pada dimensi *Cycle time*. Sedangkan skor indikator terkecil yaitu indikator adanya pelatihan dan pendidikan (diklat) rutin, yang terdapat pada dimensi pemanfaatan sumber daya.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti telah lakukan mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPRPKP2 Kota Sukabumi, termasuk pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi memang berpengaruh pada variabel kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Pemukiman, dan Pertanahan Kota Sukabumi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta simpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan kajian baik dari aspek teoritis maupun dari aspek praktis yaitu sebagai berikut:

5.2.1 Aspek Teoritis

Saran dari aspek teoritis ditujukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Ilmu Administrasi Publik, khususnya di bidang kompetensi yang kaitannya dengan kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis koefisien determinasi mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Pemukiman, dan Pertanahan Kota Sukabumi terdapat variabel penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain dari variabel kompetensi yang tidak dihitung oleh peneliti dan tidak termasuk ke dalam penelitian. Maka dari itu, peneliti menyarankan bahwa diperlukannya penelitian lebih lanjut dengan menambahkan atau mengganti variabel kompetensi dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Peneliti menyarankan agar diadakannya penelitian lanjutan mengenai variabel kompetensi dan variabel kinerja pegawai dalam bentuk kualitatif. Sehingga dengan diadakannya penelitian tersebut, dapat diperoleh informasi lebih mendalam mengenai dimensi-dimensi yang mampu menggambarkan variabel kompetensi dan kinerja pegawai di dalam suatu organisasi.

5.2.2 Aspek Praktis

Saran dari aspek praktis merupakan saran dari hasil penelitian yang ditujukan sebagai bahan masukan mengenai adanya kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Pemukiman, dan Pertanahan Kota Sukabumi. Adapun saran yang peneliti berikan dari aspek praktis yaitu sebagai berikut:

1. Dinas PUPRKP2 Kota Sukabumi sebaiknya lebih memperhatikan pegawai yang kurang mendapatkan pendidikan formal yang layak dan seharusnya pegawai yang jenjang pendidikannya rendah diberikan tuntutan untuk meningkatkan jenjang pendidikannya tersebut. Sehingga kinerja pegawai pada

Dinas PUPRPKP2 Kota Sukabumi dapat lebih meningkat dengan dikerjakannya pegawai yang mempunyai pengetahuan yang memang sesuai dengan jabatan yang ia tempati.

2. Pendidikan dan pelatihan (diklat) seharusnya dilaksanakan secara rutin oleh seluruh pegawai. Hal ini memerlukan ketegasan Kepala Dinas PUPRPKP2 Kota Sukabumi dalam mengarahkan para pegawainya untuk mengikuti diklat. Mengingat masih adanya pegawai yang jenjang pendidikannya masih di bawah S1, dilaksanakannya diklat menjadi salah satu hal yang penting untuk diikuti pegawai agar menambah pengetahuan yang mereka kurang pahami. Sehingga dengan disiplinnya pegawai mengikuti diklat, dapat meningkatkan pemahaman mereka mengenai pekerjaan yang mereka kerjakan dan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.
3. Dengan memperbaiki kompetensi yang ada di Dinas PUPRPKP2 Kota Sukabumi dengan cara mengembangkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan yang diikuti secara rutin oleh pegawai, dan juga motivasi pegawai yang perlu ditingkatkan agar mereka berkeinginan mengembangkan kompetensi yang mereka miliki, maka kinerja yang ada Dinas PUPRPKP2 Kota Sukabumi dapat meningkat. Peran pemimpin dalam peningkatan kinerja pun sangat dibutuhkan, yaitu pemimpin harus bisa mendorong dan bersikap tegas kepada pegawai agar para pegawai dapat lebih terpacu untuk mengembangkan kompetensi yang mereka miliki yang pada akhirnya pun dapat meningkatkan kinerja pada dinas tersebut.