

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas dan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusat LAN Jakarta dengan hasil regresi menunjukkan nilai R sebesar 0,352 yang berarti variabel kompetensi berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai. Karena t-hitung sebesar 3,526 lebih besar dari t-tabel 2,632, maka hipotesis yang menyatakan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, diterima (hipotesis alternatif).
2. Hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan ditolak. Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0,255 (koefisien regresi), yang berarti setiap kompetensi yang bernilai 1, akan meningkatkan kinerja sebesar 0,255 poin.
3. Nilai koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,124 ini menunjukkan variabel kompetensi memiliki kontribusi sebesar 12,39% terhadap variabel kinerja sedangkan sisanya 87,61% ditentukan variabel lain diluar persamaan.
4. Hasil pembahasan kualitatif dari penelitian ini dilakukan teknik keabsahan/kevalidan data. Untuk memeriksa keabsahan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan triangulasi teknik dan sumber. Dilakukan dalam proses wawancara secara mendalam dan dengan narasumber yang kredibel sesuai dengan penelitian ini. Hasil penelitian ini untuk memberikan kejelasan dari yang tidak bisa dijelaskan di penelitian kuantitatif. Penjelasan disini lebih menekankan kepada penjelasan kebijakan yang mengatur tentang pengembangan kompetensi terhadap kinerja PNS. Kebijakan dianalisis apakah berkaitan dengan apa yang terjadi dilapangan atau tidak.

B. Saran

Berdasarkan hasil simpulan diatas maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pegawai harus selalu meningkatkan kompetensinya dengan cara meningkatkan motivasi, sikap, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang akan berdampak kepada hasil kinerja yang dihasilkan oleh ASN atau pegawai negeri.
2. Hal konkret dapat dilakukan LAN kedepannya perlu memperbanyak kegiatan pengembangan kompetensi agar meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melakukan pekerjaan.
3. Kinerja pegawai pada Kantor Pusat LAN RI selalu harus ditingkatkan demi kebutuhan sebuah instansi agar memberikan dampak yang baik dan sesuai harapan yang ditetapkan tujuan-tujuan instansi LAN.
4. Bagi penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai serta juga menggunakan analisis karakteristik umur, masa kerja, jenis kelamin dan unit kerja yang diharapkan memperoleh informasi yang lebih lengkap dan mendalam.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arsad, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kota Bima 2016. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 2(1), 372. <https://doi.org/10.58258/jime.v2i1.119>
- Asmara. (2010). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara. Vol 1 No.1*, 82–96.
- A.W. Widjaja. (2006). *Administrasi Kepegawaian*. Rajawali.
- Azwar. (2015). *Sikap Manusia (Teori Pengukurannya)*. Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. : Pearson Education Limited, Inc.
- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Dra. Umi Farida, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia 1*. FE Universitas Muhammadiyah.
- Edison, A., & Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2018). *Analisis Kinerja Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan*. Alfabeta.
- Friedrich, C. J. (2008). *Man and His Government*. McGraw-Hill.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2013). *Management*. Cengage Learning.
- Gulati, R., Mayo, A. J., & Nohria, N. (2017). *Management: an integrated approach*. Boston: MA Cengage Learning.
- Hadiyanto, D. (2012). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan*.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksa.
- John Bratton, J. G. (2017). *Human Resource Management, 6th Edition: Theory and Practice*. London: Palgrave.
- Larantika, A. A. A. D., Zauhar, S., Makmur, Moc., & Setyowati, E. (2017). Collaboration as a strategy for poverty alleviation. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(3), 40–48. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v1n3.51>
- Listyo. (2010). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*.
- Lucia. (2014). *Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran*.
- Mahfud, M. (1998). *Hukum Kepegawaian Indonesia*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017a). *Evaluasi kinerja SDM*. Refika aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L. , & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Moleong, L. J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Penerbit Andi.
- Pramudji, S. (1985). *Perbandingan Pemerintahan*. Perpustakaan Daerah.
- Prijodarminto, S. (1993). *Pegawai Negeri Sipil, Posisi, Pengelolaan dan Pembinaan*. Pradnya Paramita.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek* (Rajagrafindo persada).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kinerja.
- Sekaran, U. (2009). *Research Methods For Business* (5 nd.ed). Salemba Empat.
- Sinungan. M. (2018). *Produktifitas. Apa dan bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sriwidodo, U.-. (2012). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN. *JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 4(1).
<https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/88>
- Stanley, M. (2019, October 11). *What is a Civil Servant?* Civil Servant UK.
www.civilservant.org.uk

- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suharno. (2008). *Prinsip-prinsip Dasar Kebijakan Publik*. UNY Press.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Prenada Media Group.
- Sutopo H., & W. Sumanto. (1991). *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan*. Usaha Nasional.
- Thoha, M. (1989). *Pembinaan organisasi: proses diagnosa dan intervensi*. Rajawali.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Pers.
- Waris, A. P. M. dan A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Winanti, M. B. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, Vol.7, No. 2, 249–267.
- Winarno, B. (2008). *Kebijakan Publik : Teori, Proses, dan Studi Kasus*. CAPS.

Peraturan Perundang-undangan :

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang
Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Republik Indonesia, Peraturan Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 10
Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**