

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di BPSDMI Kementerian Perindustrian maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 1,250 dan bernilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini juga dapat diartikan bahwa setiap peningkatan variabel kompetensi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,250%. Dan berdasarkan hasil uji t juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di BPSDMI Kementerian Perindustrian. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dimana nilai dari t_{hitung} sebesar 13,142 lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 1,991 serta nilai signifikansi variabel kompetensi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu kesimpulannya bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai dimana kompetensi memiliki pengaruh sebesar 69,2% terhadap kinerja pegawai di BPSDMI Kementerian Perindustrian sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terkait variabel kompetensi, diperoleh kesimpulan bahwa untuk indikator tertinggi yang sesuai dengan

kondisi responden pada variabel kompetensi adalah dimensi pengetahuan (*knowledge*) dimana rata-rata jawaban setuju tentang telah memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan dan penggunaan alat kerja. Namun untuk indikator terendah terletak pada dimensi sikap (*attitude*) dimana banyak pegawai yang belum maksimal dalam menyikapi penugasan yang diberikan pimpinan serta norma yang berlaku dalam bekerja. Sedangkan untuk dimensi keterampilan (*skill*) menempati nilai tengah dimana banyak pegawai merasa setuju dengan indikator keterampilan yang dijelaskan dalam instrumen penelitian.

4. Dari hasil analisis statistik deskriptif terkait variabel kinerja pegawai, diperoleh kesimpulan bahwa untuk indikator tertinggi yang sesuai dengan kondisi responden pada variabel kinerja adalah dimensi kerjasama yang dapat disimpulkan bahwa pegawai telah mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja. Untuk indikator terendah terletak pada dimensi penggunaan waktu dalam kerja dimana masih banyak pegawai yang belum mentaati ketentuan jam kerja yang berlaku di organisasi. Sedangkan untuk dimensi kualitas dan kuantitas memiliki nilai yang cukup dengan kesimpulan banyak pegawai setuju dengan indikator tersebut.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan, adapun saran dari peneliti yang kiranya dapat memberikan manfaat serta menjadi bahan masukan kepada pihak-pihak yang terkait yaitu sebagai berikut:

1. BPSDMI Kementerian Perindustrian perlu mengevaluasi kembali kendala atas ketidaktercapaiannya pengembangan pegawai dalam memenuhi 20 jam pelajaran per tahun. Pemberian beban kerja kepada pegawai sebaiknya dapat diberikan secara merata agar masing-masing pegawai memiliki

kesempatan yang sama untuk bisa mengikuti berbagai pelatihan atau pengembangan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

2. Diharapkan BPSDMI Kementerian Perindustrian juga dapat melakukan penyusunan Standar Kompetensi Jabatan terkait kompetensi teknis dari tiap-tiap jabatan yang ada sebagai dasar dalam pelaksanaan asesmen pegawai. Sehingga dari hasil asesmen dapat diperoleh data analisis kesenjangan kompetensi untuk memberikan pelatihan kepada pegawai tentang pengetahuan teknis pekerjaan sesuai dengan jabatan mereka masing-masing. Maka dari itu BPSDMI Kementerian Perindustrian dirasa perlu memiliki *Assessment Center* untuk dapat mendukung hal tersebut.
3. Hasil kinerja dari masing-masing pegawai juga perlu di evaluasi setiap tahunnya untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang kiranya mampu mempengaruhi naik turunnya kinerja pegawai. Dan BPSDMI Kementerian Perindustrian perlu memiliki SDM yang kompeten dalam bidang tersebut karena saat ini SDM yang dimiliki kurang mendukung kompetensi yang dibutuhkan.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Balaka, Muh. Yani. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nurhasanah, Siti. Resista Vikaliana. 2021. *Statistika Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Nuryadi, dkk. 2017. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Priadana. Denok Sunarsi. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Book.
- Purnomo, Rochmat Aldy. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group.
- Rinaldi, Achi. Novalia dan Muhamad Syazali. 2020. *Statistika Inferensial Untuk Ilmu Sosial dan Pendidikan*. Bogor: Penerbit IPB Press.
- Sahir, Syafrida Hafni. 2022. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Sinambela, Lijan P. Sarton Sinambela. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teorik dan Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Bandung: Alfabeta
- Syarifuddin. Ibnu Al Saudi. 2022. *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Menggunakan SPSS*. Palangkaraya: Bobby Digital Center.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. Edisi ke-5*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sumber Jurnal:

Alinna, Nisa Nur. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR NTB Mataram. Mataram: Universitas Islam Negeri Mataram.

Annisa Putri Soetrisno, Gilang. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* No. 8.

Anuar, Saipul. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Eko dan Bisnis*. Vol. 10, No. 1

Ardiansyah, Yusuf dan Lisa Harry Sulistiyowati. Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* Vol. 2.

Chotimah, Chusnul. Pengaruh Kompetensi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 6, No. 3.

Cindrawasih, Yulika. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV Sejahtera Surabaya. Surabaya: Universitas Bhayangkara.

Elizar. Hasrudy Tanjung. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 1, No.1.

Erwansyah, dkk. 2018. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis dan Pengembangan* Vol. 7, No. 1.

Hoke, Steward V. dkk. 2018. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol. 6, No. 1.

Ismi, Julaili. 2021. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau. Riau: Universitas Islam Riau.

- Jannah, Vina Nushrotul, dkk. 2015 Analisis Kompetensi Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Cirebon. *Jurnal Publika* Vol. 3, No. 2.
- Khafid, Umar dan Budi Fernando Tumanggor. 2022. Pengaruh Kebijakan Pimpinan, Dukungan Teknologi, Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 di Lingkungan Politeknik Keuangan Negara STAN. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*. Vol. 4, No. 1.
- Krisnawati, K.D dan I.W. Bagia. 2021. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol. 7, No. 1.
- Methusala, Andreas Mickael. dkk. 2022. Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pengurusan Legalitas Lahan Pembangunan Perumahan Di Desa Sea. *Jurnal Governance*. Vol. 2, No. 1.
- Nabawi, Rizal. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Imiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 2, 170-183.
- Najib, Muhammad. 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Bumi Sriwijaya. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 16, No. 3.
- Pramularso, Eigis Yani. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Sekretaris dan Manajemen* Vol. 2, No. 1.
- Rosita, Fina Anggitya Faidatul Dewi. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang. Jember: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq.
- Shaputra, Angga Rahyu dan Susi Hendriani. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. 8, No. 1.
- Soetrisno, Annisa Putri dan Alini Gilang. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol. 8, No. 1.
- Susilowati, Nurma. 2018. Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening PT Bank Syariah Mandiri KCP Kartasura. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri.

Suriati. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.

Syahputra, Indra. Jufrizen. 2019. Pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2, No.1

Sumber Peraturan:

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A