

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis PLS untuk menguji pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Kompetensi berkontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah kompetensi maka semakin rendah kinerja pegawai. Adanya peningkatan kompetensi akan berdampak pada meningkatnya pengalaman kerja sehingga akan menyebabkan adanya peningkatan kinerja pegawai.
- b. Pelatihan berkontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pelatihan yang diberikan maka semakin tinggi kinerja pegawai. Sebaliknya semakin sedikit pelatihan yang diberikan maka semakin rendah kinerja pegawai. Adanya pelatihan kerja akan berdampak pada meningkatnya keterampilan kerja sehingga akan menyebabkan adanya peningkatan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

- a. Saran penelitian yang dapat dilakukan oleh Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro dalam pengoptimalan kompetensi khususnya pada pengalaman kerja yang memiliki kontribusi paling besar yaitu dengan mengikuti tugas-tugas lintas bidang pekerjaan yang ditekuni untuk mendapatkan tambahan pengalaman kerja dibidang baru. Selain itu, pegawai dapat melakukan *mentorship* atau mencari *mentor* di dalam maupun di luar organisasi yang dapat memberikan pandangan baru terhadap pekerjaan yang sedang ditekuni. Dengan ini diharapkan kepada organisasi agar memperhatikan pegawai supaya mempertahankan kompetensi sehingga dapat meningkatkan capaian kinerja pegawai.
- b. Saran penelitian yang dapat dilakukan oleh Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro dalam pengoptimalan pemberian pelatihan kerja khususnya pada keterampilan yang memiliki kontribusi paling besar. Adanya keterampilan yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Keterampilan dapat ditingkatkan melalui pemberian program pelatihan dan pengembangan. Dengan ini diharapkan sebaiknya organisasi memberikan lebih banyak pelatihan seperti pelatihan penanganan krisis, pelatihan penyuluhan masyarakat, pelatihan pengasuhan dan perawatan, pelatihan manajemen kasus. Selain itu, organisasi diharapkan memberikan program pelatihan setidaknya empat kali dalam setahun kepada setiap pegawai sehingga dapat menunjang keterampilan pegawai dan meningkatkan hasil capaian kinerja pegawai.

- c. Dan bagi penelitian selanjutnya, disarankan dapat melakukan penelitian dengan variabel selain kompetensi dan pelatihan agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepuasan, kompensasi, kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi dan lain-lain.