

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Peran Kompetensi dalam Memediasi Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bandar Lampung", dapat dirumuskan kesimpulan sebagaimana berikut:

5.1.1 Rekrutmen memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Meskipun Rekrutmen berpengaruh secara positif, akan tetapi pengaruh tersebut tidak cukup kuat atau signifikan untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai BAPENDA Kota Bandar Lampung secara langsung.

5.1.2 Pelatihan juga memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Ini berarti bahwa meskipun Pelatihan berpotensi untuk meningkatkan Kinerja, dampaknya tidak cukup signifikan untuk diterima sebagai faktor utama dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

5.1.3 Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi pegawai memiliki peran yang dalam meningkatkan Kinerja, di mana pegawai dengan tingkat

kompetensi yang lebih tinggi cenderung memiliki Kinerja yang lebih baik.

5.1.4 Kompetensi tidak berperan sebagai moderator dalam hubungan antara Rekrutmen dan Kinerja.

Dengan demikian, efektivitas rekrutmen untuk meningkatkan Kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh tingkat Kompetensi pegawai. Kompetensi tidak memperkuat hubungan antara Rekrutmen dan Kinerja Pegawai.

5.1.5 Kompetensi juga tidak memoderasi hubungan antara Pelatihan dan Kinerja Pegawai.

Hal tersebut memiliki arti bahwa walaupun pelatihan dan Kompetensi penting, Kompetensi tidak memperkuat dampak Pelatihan terhadap Kinerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa **Kompetensi merupakan faktor kunci yang secara langsung mempengaruhi Kinerja** Pegawai, sementara Rekrutmen dan Pelatihan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja. Kompetensi tidak memoderasi hubungan antara Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, beberapa saran dapat dipertimbangkan oleh BAPENDA Kota Bandar Lampung untuk meningkatkan Kinerja Pegawainya, antara lain sebagai berikut:

5.2.1 Peningkatan Kompetensi Pegawai

Melihat pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BAPENDA Kota Bandar Lampung, maka BAPENDA Kota Bandar Lampung perlu terus meningkatkan Kompetensi Pegawainya melalui program pengembangan, Pelatihan berkelanjutan, dan penilaian Kinerja yang lebih menyeluruh (komprehensif). Program pelatihan yang fokus pada peningkatan kemampuan teknis dan *soft skills* dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap Kinerja Pegawai BAPENDA Kota Bandar Lampung.

5.2.2 Optimalisasi Proses Rekrutmen

Meskipun hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Rekrutmen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja, BAPENDA Kota Bandar Lampung tetap perlu untuk memperbaiki dan mengoptimalkan proses Rekrutmennya. Fokus pada seleksi kandidat yang memiliki potensi untuk berkembang dan berkompetensi tinggi akan memberikan hasil jangka panjang yang positif bagi BAPENDA Kota Bandar Lampung.

5.2.3 Re-Evaluasi Program Pelatihan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki hubungan positif terhadap Kinerja, dan pengaruhnya tidak signifikan. Oleh karena

itu, BAPENDA Kota Bandar Lampung perlu mengevaluasi kembali metode, materi, dan tujuan Pelatihan untuk mencapai relevansi serta kebutuhan organisasi, dan berdampak langsung pada peningkatan Kinerja Pegawai. Penggunaan metode pembelajaran yang lebih interaktif yang sesuai dengan kebutuhan pegawai mungkin diperlukan.

5.2.4 Pengembangan Program Kompetensi sebagai Faktor Utama

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, BAPENDA Kota Bandar Lampung disarankan untuk dapat memprioritaskan program-program yang mendukung pengembangan Kompetensi pegawai. Program-program tersebut antara lain; (1) penilaian Kompetensi secara berkala, (2) pengembangan karier, serta (3) insentif yang mendukung peningkatan Kompetensi individu.

5.2.5 Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja

Sebagai upaya untuk memastikan Kinerja Pegawai terus meningkat, BAPENDA Kota Bandar Lampung perlu mengembangkan sistem penilaian Kinerja yang lebih objektif dan berbasis kompetensi. Dengan demikian, BAPENDA Kota Bandar Lampung dapat lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja secara nyata dan mengambil tindakan strategis yang tepat.

Dengan adanya perbaikan dalam poin-poin sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, diharapkan Kinerja pegawai BAPENDA Kota Bandar Lampung akan semakin meningkat, sehingga mampu menyampaikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat Kota Bandar Lampung.