



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pegawai, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja merupakan faktor penting dalam mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal.

Pelatihan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Ini berarti bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja mereka secara keseluruhan.

Kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kompetensi meningkat, belum tentu secara langsung berdampak pada kinerja, kemungkinan disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan, atau sistem penilaian kerja.

Kompetensi pegawai tidak memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Karena jalur dari kompetensi ke kinerja tidak signifikan, maka tidak terbukti bahwa kompetensi berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Bagi manajemen Badan Pusat Statistik : Fokuskan pelatihan pada hasil kerja nyata, bukan hanya peningkatan teori kompetensi. Rancang pelatihan berbasis kebutuhan kinerja unit kerja, seperti pelatihan berbasis data statistik lapangan, visualisasi data, dan penggunaan teknologi informasi.
2. Bagi Pegawai : Perlu adanya kesadaran individual untuk menginternalisasi hasil pelatihan ke dalam pola kerja harian, sehingga kompetensi yang dimiliki benar-benar berkontribusi terhadap kinerja.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya : Perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, atau kepemimpinan. Hal ini untuk menjelaskan mengapa kompetensi belum mampu memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja.