

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja ASN di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 4,475 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki ASN, baik yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja ASN dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini.
2. Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 0,528 dengan tingkat signifikansi 0,599, sehingga hipotesis ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal yang dimiliki ASN belum mampu memberikan kontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan tugas di lingkungan Satpol PP lebih dipengaruhi oleh

kemampuan teknis, pengalaman kerja, kompetensi, dan penguasaan pekerjaan dibandingkan dengan jenjang pendidikan formal yang dimiliki pegawai.

3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 2,311 dengan tingkat signifikansi 0,024, sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan kemampuan teknis, keterampilan, pengetahuan, serta profesionalisme ASN dalam melaksanakan tugas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
4. Kompetensi, pendidikan, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 25,672 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga hipotesis diterima. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,536 menunjukkan bahwa kompetensi, pendidikan, dan pelatihan secara bersama-sama mampu menjelaskan 53,6% variasi kinerja ASN, sedangkan 46,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, serta faktor organisasi lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi, pendidikan, dan pelatihan merupakan strategi yang penting dalam meningkatkan kinerja ASN di

lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut adalah beberapa saran yang diajukan untuk meningkatkan kinerja ASN di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis:

1. Peningkatan Kompetensi Berbasis Digital: Mengingat kompetensi adalah faktor dominan, Satpol PP Kabupaten Ciamis perlu menyelenggarakan workshop tentang literasi teknologi informasi bagi seluruh personel. Hal ini penting agar pegawai tidak hanya kompeten secara fisik di lapangan, tetapi juga cakap dalam menggunakan perangkat digital untuk pelaporan tugas yang lebih efisien dan akuntabel.
2. Pengembangan Jalur Pendidikan Berkelanjutan: Meskipun pendidikan formal berpengaruh tidak signifikan secara instan, Dispol PP disarankan memberikan dukungan atau kebijakan izin belajar bagi pegawai yang ingin meningkatkan jenjang pendidikan ke strata yang lebih relevan dengan hukum dan manajemen pemerintahan, guna memperkuat kualitas SDM dalam jangka panjang.
3. Penyelarasan Kurikulum Pelatihan: Pelatihan harus tetap dilakukan secara rutin dengan materi yang lebih adaptif terhadap tantangan sosial di Kabupaten Ciamis. Materi pelatihan sebaiknya tidak hanya terfokus pada teknik pengamanan, tetapi juga pada aspek komunikasi persuasif dan manajemen konflik agar anggota di lapangan lebih humanis dalam berinteraksi dengan masyarakat.

4. Penguatan Sinergi Melalui *Reward System*: Sebagai tindak lanjut dari signifikansi pengaruh ketiga variabel, pihak manajemen Satpol PP perlu menerapkan sistem pemberian penghargaan (*reward*) bagi pegawai yang secara konsisten menunjukkan peningkatan kinerja pasca mengikuti program pendidikan atau pelatihan. Hal ini akan memotivasi ASN lain untuk terus mengembangkan kompetensi dan kapasitas diri mereka demi tercapainya target kinerja organisasi yang lebih tinggi.