

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ciamis. Karena hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya semakin tinggi kompetensi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya.
2. *Career development* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ciamis. Karena hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya semakin tinggi *career development*, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya.
3. Kompetensi dan *career development* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ciamis. Karena hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya semakin tinggi kompetensi dan *career development*, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan diatas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberi manfaat yang berguna baik bagi kemajuan instansi maupun bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ciamis dalam penilaian sangat tinggi, namun ada hal yang perlu ditingkatkan, terutama pada indikator pengetahuan (*knowledge*), hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), seminar, *workshop*, maupun bimbingan teknis yang sesuai dengan bidang tugasnya. Selain itu, instansi juga dapat mendorong kegiatan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), memperbarui informasi mengenai peraturan dan kebijakan terbaru, serta memanfaatkan teknologi informasi sebagai sarana pembelajaran agar pengetahuan pegawai terus berkembang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
2. *Career development* pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ciamis dalam penilaian tinggi, namun ada hal yang perlu ditingkatkan, terutama pada indikator pelatihan, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan frekuensi dan kualitas program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi pegawai, memberikan kesempatan yang merata bagi seluruh pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik secara internal maupun eksternal, serta

menyelenggarakan pelatihan yang berorientasi pada pengembangan keterampilan teknis, manajerial, dan digital. Selain itu, evaluasi terhadap efektivitas pelatihan juga perlu dilakukan secara berkala agar materi yang diberikan benar-benar mampu mendukung pengembangan karir dan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ciamis dalam penilaian sangat tinggi, namun ada hal yang perlu ditingkatkan, terutama pada indikator ketepatan waktu, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan, menyusun skala prioritas pekerjaan, menetapkan target penyelesaian yang jelas, serta melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap penyelesaian tugas.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan keterikatan pegawai dengan menambahkan variabel lain yang diduga dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun komitmen organisasi.