

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas BPBD Kabupaten Bengkulu Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pada Dinas BPBD Kabupaten Bengkulu Selatan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas BPBD Kabupaten Bengkulu Selatan
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas BPBD Kabupaten Bengkulu Selatan
4. Hasil penelitian Secara simultan, kompensasi, pelatihan, dan pengembangan kompetensi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pada Dinas BPBD Kabupaten Bengkulu Selatan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pada kompensasi, skor terendah tercatat pada pernyataan mengenai relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, yaitu sebesar 3,00 (cukup baik).

Nilai ini menunjukkan bahwa materi yang diberikan belum sepenuhnya selaras dengan tuntutan pekerjaan pegawai, sehingga manfaat pelatihan dalam menunjang kompetensi yang dibutuhkan menjadi kurang optimal. Agar pelatihan mampu memberikan dampak yang lebih efektif terhadap peningkatan kinerja, diperlukan penguatan analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*) sehingga materi yang disusun benar-benar sesuai dengan kebutuhan peserta. Secara umum, pelaksanaan pelatihan telah berjalan baik dari sisi tujuan, sasaran, dan kualitas instruktur, namun relevansi materi masih perlu ditingkatkan.

2. Pada pelatihan, pernyataan dengan nilai terendah juga berkaitan dengan kesesuaian materi pelatihan terhadap kebutuhan pekerjaan, dengan skor 3,00 (cukup baik). Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat kesenjangan antara materi yang disampaikan dengan kebutuhan aktual pegawai di lapangan. Kondisi tersebut berpotensi mengurangi efektivitas pelatihan dalam mendukung peningkatan kompetensi. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pemetaan kebutuhan pelatihan secara lebih mendalam agar program yang dirancang benar-benar tepat sasaran dan berdampak pada peningkatan kinerja.
3. Pada pengembangan kompetensi, skor terendah terdapat pada pernyataan mengenai pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja serta kesempatan promosi yang adil, masing-masing sebesar 3,00 (baik). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih merasakan kurang optimalnya aspek apresiasi dan peluang pengembangan karier. Jika tidak ditindaklanjuti, kondisi ini dapat memengaruhi motivasi serta menghambat pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

4. Pada efektivitas kerja, nilai terendah terdapat pada pernyataan terkait kemampuan menyelesaikan beban kerja sesuai target dan ketepatan waktu penyelesaian tugas, masing-masing dengan skor 3,37 (baik). Hal ini mengindikasikan masih adanya kendala dalam pencapaian target dan manajemen waktu yang dapat berdampak pada produktivitas. Meskipun secara keseluruhan karyawan telah menunjukkan kualitas kerja yang baik, peningkatan efektivitas dapat dilakukan melalui pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional, pengaturan waktu yang lebih terstruktur, serta dukungan sumber daya yang memadai agar target dapat dicapai secara konsisten.