

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data pada penelitian tentang pengaruh kinerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja (Y) tenaga kependidikan Institusi Perguruan Tinggi Swasta X maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan, kompetensi, dan kinerja tenaga kependidikan di Institusi Perguruan Swasta X yang diberikan masuk dalam kategori baik berdasarkan hasil kuisioner. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pelatihan, pengembangan kompetensi serta hasil yang dicapai oleh tenaga kependidikan sudah berjalan baik.
2. Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja secara simultan adalah signifikan, besarnya nilai signifikan variabel pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,567 atau 56,7%. Dengan demikian pelatihan yang diselenggarakan serta peningkatan kompetensi yang dilakukan secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja yang dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan tidak mampu memberikan manfaat langsung terhadap kinerja tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas sehari-harinya. Namun terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja, dapat disimpulkan kompetensi yang dikembangkan baik melalui pelatihan mampu diaplikasikan dalam tugas pekerjaan sehari-hari.

## 6.2.Saran

Berdasarkan Kesimpulan dari pembahasan hasil penelitian di Institusi Perguruan Tinggi Swasta X maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

### 1. Pelatihan

Variabel pelatihan di Institusi Perguruan Tinggi Swasta X, agar melakukan pengembangan pelatihan yang berbasis kompetensi serta terus mempertahankan performansi dan pelaksanaan pelatihan yang disusun berdasarkan proses yang terintegrasi yang dimulai dengan analisis kebutuhan pelatihan berdasarkan organisasi, individu, dan tugas, serta penyusunan materi pelatihan yang sesuai dan jelas dengan tujuan pelatihan, kemudian penggunaan metode pelatihan oleh pelatih agar dapat disesuaikan dengan materi yang disampaikan, lalu dilakukan evaluasi dari seluruh rangkaian pelatihan.

Dengan demikian diharapkan pelatihan yang diberikan kepada tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan sehingga pelatihan dapat diterapkan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja.

### 2. Kompetensi

Variabel kompetensi di Institusi Perguruan Tinggi Swasta X, konsep kompetensi agar diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen dan seleksi, pelatihan, penempatan yang berbasis kompetensi. Dengan demikian sumber daya manusia dapat mengembangkan organisasi sesuai dengan visi dan misi. Dalam upaya mempersiapkan pengembangan kompetensi yang akan dinilai melalui sebuah pelatihan dapat disarankan untuk melakukan beberapa tahap, diantara lain pertama yaitu

mengidentifikasi kebutuhan kompetensi suatu posisi kerja, kedua membuat skala prioritas atas kebutuhan kompetensi, ketiga mengevaluasi standar kompetensi yang ditetapkan dan terakhir mengidentifikasi kekuatan dan area yang membutuhkan perhatian untuk diperbaiki.

### 3. Kinerja

Variabel kinerja tenaga kependidikan di Institusi Perguruan Tinggi Swasta X dapat ditingkatkan lagi sesuai dengan tujuan organisasi dari faktor pencapaian hasil yang harus dicapai oleh tenaga kependidikan, yakni dengan menciptakan sistem kompetensi tenaga kependidikan melalui pelatihan dengan mengidentifikasi kebutuhan organisasi, individu, dan tugas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian diharapkan kinerja tenaga kependidikan dapat meningkatkan dan memiliki kualitas yang optimal dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaannya dalam memberikan pelayanan terhadap user.

