

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pegawai ASN. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula profesionalisme yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat, akurat, dan bertanggung jawab. Pegawai ASN yang kompeten cenderung bekerja lebih efektif, disiplin, serta mampu memberikan pelayanan publik secara optimal. Meskipun profesionalisme pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lain di luar kompetensi, seperti pelatihan dan budaya birokrasi, kompetensi tetap menjadi faktor utama dalam membentuk profesionalisme ASN.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pegawai ASN. Pelatihan yang diberikan secara berkelanjutan mampu meningkatkan kemampuan dan wawasan pegawai ASN dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan kerja dapat memperbaiki cara kerja, meningkatkan keahlian teknis maupun nonteknis, serta menumbuhkan sikap profesional dalam bekerja. Pegawai yang mendapatkan pelatihan yang memadai cenderung memiliki kepercayaan diri, tanggung jawab, dan kualitas kerja yang lebih baik. Walaupun profesionalisme pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi dan budaya birokrasi, pelatihan tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan profesionalisme ASN.
3. Budaya birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pegawai ASN. Budaya birokrasi yang baik, seperti adanya nilai disiplin, integritas, kepatuhan terhadap aturan, dan orientasi pada pelayanan publik, mampu mendorong terbentuknya sikap profesional dalam diri pegawai ASN. Lingkungan birokrasi yang mendukung akan menciptakan suasana kerja yang tertib,

transparan, dan akuntabel, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dan bertanggung jawab. Meskipun profesionalisme pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi dan pelatihan, budaya birokrasi tetap menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan profesionalisme ASN.

4. Kompetensi, pelatihan, dan budaya birokrasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pegawai ASN. Ketiga variabel tersebut, apabila dikelola secara terpadu, mampu membentuk pegawai ASN yang profesional, kompeten, dan berorientasi pada pelayanan publik. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme pegawai ASN tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan yang komprehensif melalui penguatan kompetensi, penyelenggaraan pelatihan yang efektif, serta penerapan budaya birokrasi yang sehat dan berintegritas.

B. Saran

1. Bagi Instansi

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan, penulis ingin memberikan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

a. Saran terkait Kompetensi

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pegawai ASN, instansi disarankan untuk lebih memperhatikan pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui pemetaan kompetensi sesuai dengan jabatan dan tugas masing-masing pegawai, pemberian kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pengembangan diri, serta penempatan pegawai yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Dengan kompetensi yang baik, pegawai ASN diharapkan mampu melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

b. Saran terkait Pelatihan

Instansi disarankan untuk menyelenggarakan program pelatihan yang terstruktur, berkelanjutan, dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan pegawai ASN. Pelatihan yang diberikan hendaknya tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga aplikatif dan disesuaikan dengan perkembangan teknologi serta tuntutan pelayanan publik. Selain itu, evaluasi terhadap efektivitas pelatihan perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan benar-benar mampu meningkatkan kemampuan kerja dan profesionalisme pegawai ASN dalam menjalankan tugasnya.

c. Saran terkait Budaya Birokrasi

Pimpinan instansi diharapkan dapat membangun dan memperkuat budaya birokrasi yang positif, disiplin, dan berintegritas. Penerapan nilai-nilai birokrasi yang menjunjung tinggi profesionalisme, transparansi, akuntabilitas, dan pelayanan publik perlu dilakukan secara konsisten dalam setiap aspek pekerjaan. Budaya birokrasi yang sehat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kedisiplinan serta tanggung jawab pegawai, dan pada akhirnya mendorong terbentuknya sikap profesional dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai aparatur sipil negara.

d. Saran terkait Profesionalisme Pegawai ASN

Untuk meningkatkan profesionalisme pegawai ASN secara optimal, instansi disarankan untuk mengelola kompetensi, pelatihan, dan budaya birokrasi secara terpadu dan berkesinambungan. Pendekatan yang menyeluruh ini diharapkan mampu menciptakan pegawai ASN yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki sikap profesional, etika kerja yang baik, serta komitmen tinggi terhadap pelayanan publik. Dengan demikian, peningkatan profesionalisme pegawai ASN dapat berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kualitas kinerja organisasi dan kepuasan masyarakat.

2. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik profesionalisme Pegawai ASN, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi profesionalisme pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau sistem penghargaan (reward). Hal ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi profesionalisme Pegawai ASN.

Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian tidak hanya pada satu instansi pemerintah, tetapi juga pada beberapa instansi atau daerah lain agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasi secara lebih luas. Penelitian selanjutnya juga disarankan menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*), sehingga mampu menggali informasi yang lebih mendalam mengenai perilaku dan sikap profesional pegawai.

Peneliti berikutnya juga diharapkan dapat memperbesar jumlah responden serta menggunakan instrumen penelitian yang lebih variatif agar hasil penelitian menjadi lebih akurat dan representatif. Dengan demikian, penelitian di masa mendatang diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini serta memberikan kontribusi yang lebih besar bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya di sektor publik.