

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Profesionalisme pada Disdikpora Kabupaten Kebumen, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme.
Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat internalisasi nilai-nilai organisasi dan tradisi kerja yang positif di lingkungan dinas, maka akan semakin tinggi tingkat profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme. Temuan ini membuktikan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan teknis yang dimiliki pegawai secara nyata mampu memperkuat perilaku profesional dalam menjalankan tugas kedinasan.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan berorientasi pada hasil mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien guna mencapai target organisasi.
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Setiap peningkatan pada aspek kompetensi pegawai memberikan kontribusi

nyata terhadap peningkatan capaian kinerja di lingkungan Disdikpora Kabupaten Kebumen.

5. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki pegawai, terutama dalam hal dedikasi dan tanggung jawab terhadap profesi, maka akan semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.
6. Profesionalisme mampu memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat efektif dalam membentuk sikap profesionalisme, yang kemudian menjadi pendorong utama bagi peningkatan kinerja pegawai di lingkungan dinas.
7. Profesionalisme mampu memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini membuktikan bahwa kompetensi teknis pegawai akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal apabila didukung oleh penguatan sikap profesional dalam menjalankan tugas kedinasan.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah dilaksanakan secara maksimal sesuai prosedur ilmiah, namun penulis menyadari masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini. Adapun keterbatasan tersebut antara lain:

1. Proses pengumpulan data melalui kuesioner tidak dapat dilakukan secara serentak dalam satu waktu karena kesibukan pegawai. Hal ini menyebabkan durasi pengumpulan data menjadi lebih lama.

2. Pengumpulan data dalam penelitian ini tidak melibatkan kepala instansi secara personal sebagai responden.
3. Penulis memiliki keterbatasan untuk mendampingi seluruh responden secara langsung guna menjelaskan maksud dari setiap pernyataan dalam kuesioner. Kondisi ini berpotensi memunculkan perbedaan pemahaman responden terhadap poin pernyataan.
4. Terdapat 1 (satu) kuesioner yang ditemukan dalam kondisi cacat atau tidak terisi secara lengkap oleh responden sehingga data tersebut tidak dapat dimasukkan ke dalam tahap pengolahan data. Hal ini menyebabkan jumlah sampel akhir yang dianalisis mengalami pengurangan dari target awal yang telah ditentukan.

5.3. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja pegawai Disdikpora Kabupaten Kebumen, sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan teori-teori tentang budaya organisasi, kompetensi, profesionalisme dan kinerja

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dibahas, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Implikasi Terhadap Budaya Organisasi

Meskipun Budaya Organisasi terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja, oleh karena itu kepala Disdikpora perlu memastikan nilai-nilai ini terinternalisasi secara nyata di Disdikpora. Manajemen disarankan untuk memperkuat orientasi pada hasil dan stabilitas lingkungan kerja melalui apel rutin atau rapat koordinasi yang secara konsisten membahas visi serta nilai-nilai organisasi, bukan hanya tugas teknis. Menciptakan iklim kerja yang kolaboratif dan suportif antar rekan kerja akan sangat mendukung efektivitas kerja dan stabilitas kinerja pegawai secara berkelanjutan.

2. Implikasi Terhadap Kompetensi

Kompetensi terbukti menjadi faktor mandiri yang secara nyata berkontribusi pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, kepala Disdikpora disarankan untuk melakukan pemetaan kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*) secara berkala agar pengembangan keterampilan tepat sasaran sesuai bidang tugas masing-masing. Memprioritaskan pelatihan teknis dan pengembangan kapasitas akan memberikan dampak yang lebih cepat dan efektif terhadap produktivitas organisasi daripada sekadar pendekatan administratif semata.

3. Implikasi Terhadap Profesionalisme

Profesionalisme terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam mentransformasikan budaya organisasi

dan kompetensi menjadi capaian kinerja yang nyata. Oleh karena itu, kepala Disdikpora disarankan untuk memprioritaskan penguatan standar etika, dedikasi, dan integritas melalui pemberian apresiasi atau penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan pengabdian tinggi pada profesinya. Dengan menjaga dan meningkatkan kualitas perilaku profesional secara konsisten, instansi dapat menjamin bahwa nilai-nilai budaya dan kapasitas teknis yang dimiliki pegawai akan berdampak maksimal terhadap kualitas pelayanan publik dan kinerja organisasi di Disdikpora Kabupaten Kebumen.

4. Implikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai di Disdikpora Kabupaten Kebumen dipengaruhi secara signifikan oleh Budaya Organisasi dan Kompetensi, baik secara langsung maupun melalui mediasi Profesionalisme. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja harus dilakukan secara komprehensif dengan mengintegrasikan pengembangan kompetensi dan penguatan budaya kerja yang berorientasi pada standar etika profesional. Kepala Disdikpora perlu memastikan bahwa seluruh kebijakan SDM diarahkan untuk membangun profesionalisme pegawai sebagai jalur utama dalam mentransformasikan nilai-nilai organisasi dan kapasitas

individu menjadi capaian kinerja yang optimal serta berkelanjutan.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dalam penelitian ini memberikan gambaran mengenai kontribusi hasil analisis terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia khususnya terkait hubungan antara budaya organisasi kompetensi profesionalisme dan kinerja. Adapun rincian implikasi teoritis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Implikasi pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap profesionalisme. Secara teoritis, temuan ini memperkuat *Resource-Based View* (RBV) yang menempatkan budaya sebagai aset strategis pengarah perilaku etis. Temuan ini sejalan dengan studi Erialdy (2024) serta Purnomo et al. (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pegawai.
2. Implikasi kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap profesionalisme. Landasan teorinya berdasarkan *Competency Theory*, di mana kapasitas individu menjadi instrumen utama pembentuk sikap profesional. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sukmana dan Hakim (2023) yang membuktikan kompetensi pegawai

berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme sumber daya manusia.

3. Implikasi ketiga, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Secara teoritis, sistem nilai yang adaptif terbukti mendorong produktivitas kerja individu. Temuan ini sejalan dengan kajian Iskanto (2023) yang menegaskan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Implikasi keempat, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Hubungan ini memperkuat *Theory of Performance*, di mana kecakapan tugas pegawai menentukan efektivitas output. Temuan ini sejalan dengan temuan Thalib et al. (2024) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Implikasi kelima, hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja. Melalui lensa Teori Sosiologi Profesi, komitmen kerja dan kepatuhan kode etik pegawai secara langsung meningkatkan kontribusi kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nugroho dan Zaman (2024) yang mendokumentasikan profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Implikasi keenam, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui

profesionalisme. Secara teoritis, nilai-nilai budaya yang diinternalisasikan dengan baik memerlukan wadah profesionalisme agar dapat terwujud dalam bentuk pencapaian target kerja. Temuan ini sejalan dengan model mediasi dari Purnomo et al. (2024) yang membuktikan budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui profesionalisme.

7. Implikasi ketujuh, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui profesionalisme. Landasan teorinya menekankan fungsi integrasi, di mana kapasitas kemampuan teknis pegawai harus diikat oleh etika kerja yang matang untuk menghasilkan produktivitas yang optimal. Temuan ini sejalan dengan studi Permata et al. (2024) yang membuktikan kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui profesionalisme.