

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

V.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi penguji memiliki pengaruh terhadap kinerja penguji kendaraan bermotor. Hal ini ditunjukkan melalui hasil analisis regresi linier berganda, yang memperlihatkan bahwa seluruh aspek kompetensi seperti tingkat pendidikan, kepemilikan sertifikat penguji, dan pengalaman kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi penguji memang berdampak nyata. Selain itu, diketahui bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja penguji dapat dijelaskan oleh kompetensi yang dimiliki, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi, seperti jumlah penguji, jenis kendaraan yang diuji, dan faktor relevan lainnya.
2. Berdasarkan hasil uji F , dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel-variabel independen yang meliputi tingkat pendidikan, sertifikat penguji, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja operasional penguji kendaraan bermotor. Dengan demikian, ketiga aspek kompetensi tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja penguji di Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor Daerah Istimewa Yogyakarta.

V.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran-saran berikut disampaikan sebagai bahan masukan bagi pihak terkait guna meningkatkan kompetensi dan kinerja penguji kendaraan bermotor, khususnya di Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor Daerah Istimewa Yogyakarta.

1. Penguji dengan jenjang pendidikan SMA hingga D3 disarankan untuk terus meningkatkan tingkat pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Peningkatan ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman teoritis, memperkuat kompetensi teknis, serta mendukung profesionalisme dan akurasi dalam pelaksanaan tugas pengujian kendaraan bermotor. Bahkan bagi penguji dengan latar belakang pendidikan D4 atau S1 yang sudah menunjukkan kinerja baik, pengembangan ke jenjang pascasarjana tetap penting untuk memperluas wawasan dan mendukung peran strategis dalam sistem pengujian.
2. Penguji yang masih berada di level sertifikasi rendah, seperti Penguji Pemula, sangat dianjurkan untuk mengikuti pelatihan dan meningkatkan sertifikasinya. Bagi penguji di level menengah hingga tinggi (Tingkat 1 sampai 3), disarankan untuk tetap melanjutkan ke jenjang sertifikasi berikutnya. Hal ini penting untuk memperluas cakupan tugas, meningkatkan akurasi kerja, dan mempersiapkan diri menangani kendaraan dengan spesifikasi khusus yang membutuhkan kompetensi lebih lanjut.
3. Penguji dengan berbagai tingkat pengalaman kerja, mulai dari yang baru hingga yang sudah lama berkecimpung, disarankan untuk terus mengembangkan diri sesuai dengan tahapannya. Bagi penguji dengan pengalaman 1–4 tahun, penting untuk memperbanyak pelatihan teknis dan aktif terlibat dalam operasional guna memperkaya kompetensi. Penguji dengan pengalaman 5–8 tahun perlu melakukan evaluasi diri secara berkala agar tidak terjebak dalam rutinitas yang menurunkan performa, serta aktif mengikuti pelatihan lanjutan. Bagi yang telah memiliki pengalaman 9–12 tahun dan menunjukkan performa baik, disarankan untuk mempertahankan kualitas kerja serta berperan sebagai panutan dan mentor bagi rekan kerja lainnya. Sementara itu, penguji dengan pengalaman 13–16 tahun diharapkan terus menjaga semangat kerja dan secara aktif memperbarui kompetensi melalui pelatihan maupun kegiatan pengembangan profesional lainnya, guna menjaga relevansi dan efektivitas kerja di tengah tantangan yang terus berkembang.

4. Bagi instansi Jembatan Timbang Daerah Istimewa Yogyakarta, disarankan untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia melalui perencanaan pelatihan yang berkelanjutan dan terstruktur. Instansi perlu memfasilitasi peningkatan jenjang pendidikan dan sertifikasi penguji, serta memberikan ruang pengembangan kompetensi secara berkala. Selain itu, penting untuk melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara rutin agar potensi penurunan performa, dapat segera diidentifikasi dan ditindaklanjuti dengan program pembinaan yang tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A., & Erihadiana, E. (2021). Peningkatan Kinerja Teknologi Pendidikan dan Penerapannya pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam . *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(3), 332–341. <https://doi.org/10.47467/jdi.v4i1.445>
- Cahyo, dkk, 2019. (2019). Perancangan sistem informasi pengelolaan kuesioner pelatihan pada PT Brainmatics Cipta Informatika. *Journal of Information System Research (JOSH)*, 1(1), 45–53. <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/josh/article/view/44>
- Dewantoro, dkk., 2020. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja UMKM (studi empiris pada UMKM di Kabupaten Wonosobo). *Journal Economic, Management and Business*, 2(1), 60–72. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/magna/article/download/4153/2107>
- Fariska, dkk, 2022. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 79–88. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i1.1200>
- Fauzi, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat The Effect of Competence on Performance Employees in Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. 1(1), 88–103. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/politicon/article/view/5367/3119>
- Firdausi, N. I. (2020). Analisis struktur kovarians indikator terkait kesehatan pada lansia yang tinggal di rumah, dengan fokus pada rasa subjektif terhadap kesehatan. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798>
<https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002>
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049>
<http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391>
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Hariyoko, dkk, 2021. (2021). Efektivitas Pelayanan Kesehatan Masyarakat Oleh Puskesmas Di Kabupaten Manggarai. *Jurnal Good Governance*, 17(2), 169–178. <https://doi.org/10.32834/gg.v17i2.346>

- HERMAWAN. (2021). *Bab Iv Hasil Pelaksanaan Magang*. 55–73.
http://eprints.pktj.ac.id/72/5/19030568_19030571_19030575_19030612-MAGANG_1-BAB_4.pdf
- Hidayat, dkk., 2020. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 2597–4084.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/715/422>
- Hidayati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kedai BFC Deriz Depan Basko Padang. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(2), 244. <https://doi.org/10.29210/3003982000>
- Jane, dkk, 2020. (2020). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN CU JEMBATAN KASIH DI BATAM*. 59–71.
<https://journal.stiebpbatam.ac.id/tractare/article/view/53/31>
- KEPGUB, L. (2004). *pembentukan-organisasi-tata-kerja-satuan-tugas-(satgas)-jembatan-timbang-.pdf*. <https://jdih.lampungprov.go.id/product-hukum/provinsi/1348/pdf/pembentukan-organisasi-tata-kerja-satuan-tugas-%28satgas%29-jembatan-timbang->
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kia-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. In *Journal Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (Vol. 24, Issue 4). [https://repository.unik-kediri.ac.id/543/1/Desi Kristanti-lengkap ada covernya %283%29.pdf](https://repository.unik-kediri.ac.id/543/1/Desi%20Kristanti-lengkap%20ada%20covernya%20%283%29.pdf)
- Kurniawan. (2019). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.
https://www.researchgate.net/publication/341264124_Gastronomia_ecuatoriana_y_turismo_local_Ecuadorian_Cuisine_and_Local_Tourism
- Mauliddiyah, N. L. (2021). *Analisis struktur kovarians indikator terkait kesehatan pada lansia yang tinggal di rumah, dengan fokus pada rasa subjektif terhadap kesehatan*. 6. https://www.mendeley.com/catalogue/2a169ebc-dee4-37e4-a6f6-4817569ff8bf/?utm_source=desktop&utm_medium=1.19.8&utm_campaign=open_catalog&userDocumentId=%7B969d418a-52e2-4dab-a68d-

819994aae2a2%7D

- Nilda, janna miftahul. (2021). Variabel dan skala pengukuran statistik. *Jurnal Pengukuran Statistik*, 1(1), 1–8. <https://osf.io/8326r/download>
- Noe, dkk., 2020. (2020). No Title. *Workplace Management Lessons on Employee Recruitment Challenges, Furloughs, and Layoffs during the Covid-19 Pandemic*.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3186200>
- Nurjaya, dkk, .2021. (2021). Pengaruh Kompetensi SDM Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Gunung Kidul,Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 346. <https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-Kompetensi-Sumber-Daya-Manusia-Dan-Kinerja-Nurjaya-Affandi/c7e9958246097d200e181857c663a9e5da31aef4>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jjmt.v2i4.466>
- Puspitanisa, W., & Purnamasari, 2021. (2021). Pengaruh Whistleblowing System dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(1), 42–46. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i1.188>
- Putranto, muhammad noval. (2020). Tinjauan Operasional Bagian General Affair Pada Pt . Kamadjaja Logistics. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*, 5. [http://repository.stei.ac.id/932/4/Bab III Gambaran Umum Perusahaan.pdf](http://repository.stei.ac.id/932/4/Bab%20III%20Gambaran%20Umum%20Perusahaan.pdf)
- Ratu, dkk., 2020. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 450–458.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27782>
- Rawati, dkk., 2022. (2022). *Journal of Knowledge Management Analisis Wilayah Manajemen Operasional pada UMKM Bintang Langit*. www.jurnal.uniga.ac.id

- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Kelas*, 1(2), 92–102.
<https://ejournalunma.ac.id/index.php/madinasika>
- Setyo Widodo, dkk., 2022. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
https://digilib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_35efe6a47227d6031a75569c2f3f39d44fe2db43_1652079047.pdf
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. *JURNAL SeMaRaK*, 1(1), 66–82.
<https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>
- Suwandi, dkk., 2023. (2023). Analisa Penerapan Manajemen Operasional Pada Perusahaan Danone Indonesia. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 188–195.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/4629/3029>
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 128–152.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability/article/view/3781/pdf>
- Tazkiyah. (2021). No Title. *JEMBATAN TIMBANG DAN EFEKTIFITAS PENYELENGGARAANNYA*.
<https://baketrans.kemenhub.go.id/berita/jembatan-timbang-dan-efektifitas-penyelenggaraannya>
- Wangi, 2024. (2024). *BAB V*. 51–55. http://eprints.pktj.ac.id/2767/6/21031026-KKW-BAB_5.pdf
- Yazila, S. (2020). *Modifikasi Kontruksi Jembatan Timbang Untuk Truk Batubara*.
[http://repository.univ-tridinanti.ac.id/736/%0Ahttp://repository.univ-tridinanti.ac.id/736/1/BAB I.pdf](http://repository.univ-tridinanti.ac.id/736/%0Ahttp://repository.univ-tridinanti.ac.id/736/1/BAB%20I.pdf)