

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dengan mengacu pada rumusan masalah yang diberikan pada bab satu dan hasil penelitian yang telah diperoleh pada bab empat, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

- 1 Kompetensi secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat pegawai pada Jabatan Fungsional Tertentu di kantor Sekjen Kemenag RI Jakarta.
- 2 Pengembangan karier secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat pegawai pada Jabatan Fungsional Tertentu di kantor Sekjen Kemenag RI Jakarta.
- 3 Kompetensi secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pegawai di kantor Sekjen Kemenag RI Jakarta.
- 4 Pengembangan karier secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pegawai di kantor Sekjen Kemenag RI Jakarta.
- 5 Kompensasi secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat pegawai pada Jabatan Fungsional Tertentu di kantor Sekjen Kemenag RI Jakarta.

- 6 Kompetensi secara tidak langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat pegawai pada Jabatan Fungsional Tertentu di kantor Sekjen Kemenag RI Jakarta yang dimediasi oleh kompetensi.
- 7 Pengembangan karier secara tidak langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat pegawai pada Jabatan Fungsional Tertentu di kantor Sekjen Kemenag RI Jakarta yang dimediasi oleh kompetensi.

## 5.2 Saran

Mengacu pada hasil penelitian yang didapat, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

### 1) Saran Manajerial

Variabel pengembangan karier adalah variabel paling berpengaruh pada minat pegawai pada JFT. Sehingga disarankan manajemen Kantor Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI mengembangkan Minat pegawai JFT dengan lebih memfokuskan kepada kompensasi dan pengembangan karier dengan cara meningkatkan wawasan dan kemampuan kerja pegawai melalui diklat rutin pada seluruh pegawai di Kantor Sekretariat Jenderal Agama RI..

### 2) Saran untuk penelitian kedepannya

Sampel dan objek penelitian dibatasi hanya sebanyak 98 responden dengan subjek ASN di Kantor Kementerian Agama, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk penelitian yang sejalan dengan penelitian ini untuk memperbanyak jumlah sampel dalam melakukan penelitian dimasa

depan dan mengubah objek penelitian agar didapat hasil penelitian yang lebih akurat.

Variabel yang dipergunakan saat ini terbatas hanya meneliti variabel kompetensi, pengembangan karier dan kompensasi terhadap minat pegawai pada JFT. Oleh karena itu, disarankan untuk penelitian dimasa mendatang mencoba menggunakan variabel lain yang menjadi faktor dalam mempengaruhi minat pegawai pada JFT misalnya dengan menambahkan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja ataupun variabel lainnya.