

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penempatan, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada Badan Pendidikan, Penelitian dan Penyuluhan Sosial (BP3S) Kementerian Sosial RI, Golongan I sampai dengan IV dengan jumlah sampel 146 responden. Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan structural equation modeling (SEM) dengan analisis AMOS ver 24, maka diperoleh kesimpulan yang menjawab perumusan masalah pada Bab I, sebagai berikut :

1. Pengaruh penempatan terhadap kinerja, dengan hasil penelitian terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari penempatan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan nilai pengaruh terbesar dari penempatan adalah keahlian, artinya penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Keahlian di dapat dari pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara berkala.
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dimana hasil penelitian menunjukkan terhadap pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan nilai pengaruh terbesar dari pengembangan karir

melalui loyalitas pegawai terhadap pimpinan dan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja, dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari penempatan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan yang sesuai dan tepat dengan keahlian akan berdampak peningkatan pada tingkat kepuasan pegawai.
4. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan pengembangan karir yang tertata dengan sistem karir yang jelas akan meningkatkan kepuasan kerja.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan teman kerja sebagai pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja. Teman kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab akan meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.
6. Pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif penempatan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan penempatan yang tepat akan meningkatkan kepuasan kerja

yang selanjutnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap organisasi.

7. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

5.2.1 Badan Pendidikan, Penelitian dan Penyuluhan Sosial (BP3S) Kemensos RI

Proses penempatan yang belum sesuai dengan kecakapan pegawai. Hal yang perlu dilakukan dengan cara mutasi pegawai tidak hanya pada jenjang Eselon I sampai Eselon IV tetapi pada staf atau jabatan pelaksana.

Berkaitan dengan pengembangan karir secara keseluruhan, pegawai merasakan adanya proses penataan pengembangan karir, salah satunya dengan diadakan uji kompetensi. Namun hal yang perlu ditingkatkan adalah dukungan untuk peningkatan karir pegawai dengan menerapkan rencana pengembangan karir yang jelas, seperti membuat Peraturan Menteri Sosial mengenai sistem karir, memberikan pelatihan dan bimbingan karir yang baik. Serta menyediakan alokasi dana pelatihan untuk setiap pegawai. Disamping itu perlu adanya sistem

pemberian reward baik berupa peluang jenjang karier, insentif maupun berbagai bentuk penugasan yang penting yang akan meningkatkan performa pegawai. Hal ini akan memotivasi pegawai untuk dapat mensukseskan proses perubahan yang sedang berlangsung. Sehingga tujuan organisasi yang diharapkan dapat tercapai secara efektif, efisien dan tepat waktu.

Sementara itu untuk variabel kepuasan kerja secara keseluruhan pegawai BP3S Kemensos RI telah memiliki kepuasan kerja yang baik melalui teman kerja. Namun hal yang perlu ditingkatkan adalah *reward* dari atasan atau pimpinan, dan kenaikan gaji atau tunjangan kinerja.

Untuk kinerja pegawai secara keseluruhan, pegawai merasa ada peningkatan kinerja melalui ketepatan waktu (kehadiran) yang disebabkan oleh peningkatan remunerasi. Namun hal yang perlu diperhatikan adalah proses kuantitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya melalui pengawasan pimpinan. Organisasi harus memberikan peluang lebih banyak otonomi kepada pegawai BP3S Kementerian Sosial yang memiliki tingkat kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang sesuai untuk dapat menjalankan organisasi secara efektif. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai, organisasi harus menyediakan lingkungan yang mendukung meningkatnya pengetahuan seperti pelatihan, seminar, dan konferensi, *Focus Group Discussion (FGD)*.

5.2.2 Akademik

Penelitian ini mempunyai keterbatasan dalam objek penelitian sehingga tidak dapat digeneralisasi, karena keterbatasan dalam penyebaran dan distribusi sampel. Penelitian ini hanya terfokus pada Badan Pendidikan, Penelitian dan

Penyuluhan Sosial Kementerian Sosial. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk melakukan penelitian pada objek lainnya seperti organisasi pemerintah lainnya atau pada perusahaan swasta.

Penelitian ini hanya terbatas pada penempatan pegawai, pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kinerja sendiri bisa memiliki konsekuensi diantaranya adalah komitmen dan budaya organisasi, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, atau memasukkan variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai.