

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dianalisis beserta pembahasan dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) mengenai “Pengaruh Efikasi Diri, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bidang Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian”, maka memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja bidang Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut sesuai dengan data yang diperoleh bahwa mayoritas pegawai berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil kerja yang baik di organisasi, artinya adanya efikasi diri yang tinggi pada pegawai bidang Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian. Sesuai dengan pendapat para ahli yang menyatakan ketika seseorang memiliki efikasi diri yang tinggi maka akan timbul keyakinan dirinya dalam menguasai suatu keadaan dan berdampak terhadap sesuatu hal yang positif, yang nantinya akan memberikan kepuasan terhadap dirinya.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja bidang Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut sesuai dengan data yang diperoleh bahwa pegawai merasa puas karena pengukuran gaji sudah dilakukan secara objektif. Sesuai dengan pendapat para ahli yang menyatakan setiap organisasi harus memberikan kompensasi atas kinerja karyawannya secara adil dan sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan serta sesuai dengan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.
3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja bidang Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut sesuai dengan data yang diperoleh bahwa mayoritas pegawai merasa puas dengan posisi kerjanya walaupun tidak sesuai

dengan keahliannya, artinya dengan begitu para pegawai merasa adanya pengembangan karir yang mereka dapatkan untuk mengeksplor dirinya dalam banyak posisi. Sesuai dengan pendapat para ahli yang menyatakan bahwa pengembangan karir adalah tahapan berkelanjutan yang melewati serangkaian proses, dimana masing-masing ditandai dengan serangkaian masalah, tema dan tugas yang berbeda dari setiap individunya. Adanya peningkatan status jabatan seseorang di organisasi merupakan sebuah jalur karir yang memberikan kesempatan seseorang untuk menduduki jabatan tertinggi di dalam suatu organisasi yang bersangkutan.

4. Pengaruh efikasi diri, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja bidang Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian membuktikan adanya pengaruh secara bersamaan yang signifikan antara efikasi diri, kompensasi, dan pengembangan karir dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Artinya apabila pegawai memiliki efikasi diri yang tinggi dalam bekerja, serta memperoleh kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerjanya, dan merasa pengembangan karirnya terpenuhi maka akan timbul kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai itu sendiri.

V.2 Saran

Berdasarkan pembahasan mengenai analisis dan hasil dari variabel efikasi diri, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai bidang Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian, maka ada beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat dan dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kepuasan pegawai, serta refrensi untuk pembaca penelitian ini. Saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Saran untuk organisasi yaitu lebih memperhatikan dalam pembagian tugas kepada pegawainya sehingga semua pekerjaan dapat terkelola dan terselesaikan dengan baik serta organisasi juga harus menjaga koordinasi dan efikasi diri yang baik dengan pegawai untuk memberikan petunjuk atau arahan yang lebih jelas kepada pegawai agar dapat menjalin efikasi diri dengan baik sesama rekan rekan kerja dalam melaksanakan tugasnya sehingga kepuasan

kerja pegawainya bisa lebih maksimal. Saran untuk pegawai juga harus memiliki manajemen waktu yang baik untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang sudah menjadi bagiannya, sehingga nantinya dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri atas apa yang sudah dikerjakan dan mampu menyelesaikan tanggung jawab dengan tepat waktu.

2. Saran untuk organisasi yaitu untuk memberikan sosialisasi pada saat awal atau hari pertama pegawai bekerja, yang mana hal ini tidak hanya mengenai ruang lingkup organisasi saja tetapi juga terkait dengan besarnya kompensasi yang akan di terima nanti.
3. Saran untuk organisasi dan bagian kepegawaian yaitu lebih memperhatikan dan mengarahkan karir pegawainya untuk lebih berkembang lagi, seperti dengan memberikan pelatihan secara berkala dan juga perihal keterbukaan dalam penyampaian informasi mengenai kesempatan mendapatkan promosi jabatan. Organisasi juga harus lebih memperhatikan latar belakang pendidikan dan keahlian pegawainya untuk menentukan posisi/jabatan yang sesuai serta memberikan informasi kepada pegawai pada saat awal berkarir mengenai karir yang ada di organisasi, dengan demikian pegawai akan menyetujui konsekuensi karir yang akan didapat dan tetap memberikan kepuasan kerja terhadap karir yang dijalankan.
4. Saran kepada pembaca serta almamater, khususnya kepada mahasiswa/i jurusan Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang akan melakukan penelitian serupa terkait kepuasan kerja untuk lebih memperluas variabel bebas dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan faktor lainnya.