

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN/IMPLIKASI

5.1. Simpulan

Berdasarkan pengujian hipotesa dan analisa pada bab terdahulu maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh signifikan, yang ditunjukkan dengan t hitung = 4,436 > t tabel = 2,284, Variabel Kompetensi terhadap Profesionalisme Pegawai di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan, dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,197$ atau 19,7%.
- b. Terdapat pengaruh signifikan, yang ditunjukkan dengan t hitung = 4,655 > t tabel = 2,284, Variabel Kompensasi terhadap Profesionalisme Pegawai di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan, dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,213$ atau 21,3%.
- c. Terdapat pengaruh signifikan, yang ditunjukkan dengan t hitung = 4,558 > t tabel = 2,284, Variabel Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Pegawai di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan, dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,206$ atau 20,6%.
- d. Terdapat pengaruh signifikan, yang ditunjukkan dengan F hitung = 15,913 > F tabel = 2,722, antara variabel Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Profesionalisme Pegawai di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan, dengan koefisien determinasi *Adjusted* $R^2 = 0,356$ atau 35,6%.

5.2. Saran/Implikasi

a. Saran Teoritis

Beberapa hal penting yang berhubungan dengan implikasi teoritis yang dihasilkan dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1). Disarankan kepada pimpinan dan penentu kepentingan, khususnya yang berkompeten dalam pembinaan karier Pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan untuk memperhatikan ketiga variabel yaitu kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap profesionalisme pegawai menjadi fokus perhatian untuk meningkatkan profesionalisme pegawai.
- 2). Direkomendasikan untuk melanjutkan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi profesionalisme pegawai di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan secara intens dan berkelanjutan dengan memperhatikan variabel-variabel diatas sebagai acuan dan referensi yang diperkirakan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan Profesionalisme pegawai
- 3). Model penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini terbukti memperkuat konsep-konsep teoritis dan memberikan dukungan empiris terhadap penelitian terdahulu
- 4). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian hanya berjumlah 82 responden dan ini masih sangat terbatas. Meskipun jumlah ini telah mewakili seluruh jumlah Pegawai di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan, namun penelitian sejenis dengan sampel dalam jumlah yang lebih besar akan memberikan suatu gambaran yang lebih lengkap tentang kondisi keseluruhan di instansi lainnya.
- 5). Waktu yang tersedia dalam proses pengambilan data sangat terbatas dan hanya memungkinkan untuk melakukan pengambilan data sebanyak dua kali sehingga menyebabkan data yang diperoleh sangat rentan terhadap berbagai bias.

b. Saran Praktis

Analisis deskriptif terhadap jawaban responden mengenai indikator-indikator variabel penelitian dan menguji hipotesis menghasilkan beberapa implikasi manajerial yang berkaitan dengan peningkatan Profesionalisme Pegawai di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan :

- 1) Kompensasi merupakan faktor paling dominan yang mempengaruhi profesionalisme pegawai di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan, sehingga dalam upaya untuk meningkatkan profesionalisme pegawai dalam waktu dekat adalah diharapkan pegawai dapat meningkatkan kualitas kinerja untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang semakin baik. Karena $R^2 = 21,3 \%$. Hal ini sesuai pendapat Pirdaus (2012) bahwa hubungan Tunjangan Kinerja dan kompetensi terhadap variabel kinerja lebih kuat dibandingkan hubungan variabel Profesionalisme.
- 2) Disarankan pula kepada pihak Pimpinan untuk mempertimbangkan aspek-aspek kompensasi pegawai untuk meningkatkan profesionalisme pegawai. Seorang pegawai ingin mendapatkan suatu bentuk penghargaan, kepuasan kerja, disiplin dan adil serta layak yang diberikan oleh organisasi/pemerintah kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya yang diberikan, demi mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang semakin baik.
- 3) Disarankan pihak organisasi untuk meningkatkan kompetensi pegawai bagi pegawai khususnya melalui serangkaian pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan ciri kepribadian pegawai, yaitu mengadakan diklat yang menjurus dan fokus untuk menambah pengetahuan untuk memenuhi persyaratan kerja baik untuk saat ini ataupun saat mendatang.

- 4) Disarankan juga untuk lebih meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan dorongan semangat kerja dari para pegawai yang timbul dalam diri sendiri maupun dari luar yang berperan penting dalam merangsang kemauan dan keinginan diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan –kebutuhan keinginan atau hasrat, aktualisasi diri melakukan tindakan serta bekerja dengan baik menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

c. Implikasi

- 1). Implikasi pertama adalah kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja mampu mempengaruhi profesionalisme pegawai sebesar 35,6%. Dengan tidak adanya kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja pegawai maka profesionalisme pegawai diprediksi negatif, mengindikasikan betapa pentingnya tiga faktor ini untuk diperhatikan pihak pimpinan. Model simultan juga lebih mampu menjelaskan profesionalisme pegawai dibandingkan dengan model parsial, sehingga dapat dikatakan perbaikan profesionalisme pegawai tidak bisa dilakukan secara sendiri-sendiri namun harus melalui berbagai faktor yang terintegrasi, baik melalui pendidikan dan pelatihan di bidang pelayanan, penempatan posisi bagian pelayanan berdasarkan pengetahuan, pengalaman pegawai, meningkatkan kompensasi kerja dan mengubah kondisi lingkungan kerja, dan sebagainya.
- 2). Selanjut disarankan agar penelitian lebih dikembangkan kepada variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi profesionalisme pegawai, misalnya variabel demografi pegawai, dan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan pengalaman pegawai. Selain itu, teknik analisis dapat dikembangkan lebih luas seperti *path analysis* (analisis jalur) atau menggunakan teknik analisis *structural equation modeling* (SEM) untuk memperoleh gambaran lebih kompleks mengenai keterkaitan variabel dalam penelitian.