

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada Bab IV, maka beberapa kesimpulan yang berhasil diperoleh yaitu:

- a. Pelatihan secara langsung berpengaruh terhadap kompetensi pegawai Setditjen Strahan Kementerian Pertahanan Jakarta. Pelatihan yang diberikan semakin banyak dan baik maka dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Pelatihan yang diberikan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya.
- b. Loyalitas secara langsung berpengaruh terhadap kompetensi pegawai Setditjen Strahan Kementerian Pertahanan Jakarta. Loyalitas yang tinggi dengan rasa tanggung jawab, kepatuhan dan kesetiaan serta pengabdian pada organisasi akan berpengaruh positif terhadap kompetensi.
- c. Pelatihan secara langsung berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai Setditjen Strahan Kementerian Pertahanan Jakarta. Pelatihan yang baik dan semakin banyak diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan pengembangan karir. Dengan diberikan pelatihan maka pegawai dapat meningkatkan potensi diri.
- d. Loyalitas secara langsung berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai Setditjen Strahan Kementerian Pertahanan Jakarta. Tinggi rendahnya pengembangan karier dipengaruhi secara positif oleh loyalitas terbukti dengan semangat pengabdian pada organisasi.
- e. Kompetensi secara langsung berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai Setditjen Strahan Kementerian Pertahanan Jakarta. Kompetensi pegawai mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Kompetensi yang baik dapat meningkatkan pengembangan karier.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan, maka beberapa implikasi praktis yang diajukan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dari dua model struktural yang diteliti, pada model pertama yaitu kompetensi sebagai variabel endogen, pelatihan merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kompetensi jika dibandingkan dengan loyalitas.

Pada model struktural 2 yang menempatkan pengembangan karir sebagai variabel endogen, diketahui bahwa kompetensi menjadi faktor dominan, kemudian loyalitas dan terakhir adalah pelatihan. Berdasarkan temuan ini, maka prioritas peningkatan kompetensi dan pengembangan karir dapat dilakukan melalui peningkatan pelatihan, selain loyalitas dan kompetensi pegawai.

- b. Pelatihan terbukti mampu menjelaskan variasi kompetensi dan pengembangan karir. Implikasi temuan ini adalah perlunya meningkatkan pelatihan bagi pegawai Setditjen Strahan Kementerian Pertahanan Jakarta, sehingga pegawai lebih memiliki kompetensi yang tinggi atau memadai dalam melaksanakan tugas dan jabatan. Selain itu program pelatihan bagi pegawai Setditjen Strahan Kementerian Pertahanan Jakarta harus sepenuhnya mengacu pada prinsip kesesuaian antara jenjang pelatihan dan kompetensi dengan kebutuhan obyektif dan riil pelaksanaan tugas. Untuk itu penyelenggaraan pelatihan harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan (*job description*) dan analisis jabatan (*job analysis*) yang akurat dan tepat. Selama ini di Setditjen Strahan Kementerian Pertahanan pelatihan diberikan kepada pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya.
- c. Loyalitas terbukti mampu menjelaskan variasi kompetensi dan pengembangan karir. Pada aspek loyalitas, masih banyak pegawai yang belum memiliki loyalitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Sehingga implikasi temuan ini adalah hendaknya pimpinan Setditjen Strahan Kementerian Pertahanan Jakarta dapat memberikan motivasi dengan menghargai setiap ide pegawai, memberikan penjelasan tentang perannya terhadap organisasi, memberi apresiasi dan contoh yang baik, serta membantu pegawai-pegawai tersebut dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan teknis yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
- d. Kompetensi memiliki efek positif terhadap pengembangan karir. Dengan demikian, upaya yang bisa dilakukan oleh pimpinan Setditjen Strahan Kementerian Pertahanan Jakarta untuk meningkatkan kompetensinya adalah dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperluas pengetahuannya dengan menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan sesuai dengan bidang tugas yang dijalankannya. Hal ini juga melihat bahwa masih banyaknya pegawai yang belum mengikuti pelatihan yang diselenggarakan sehingga untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Perlu adanya pengembangan sumberdaya manusia pada Setditjen Strahan Kementerian Pertahanan Jakarta. Selain itu, diupayakan peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan-

pelatihan teknis yang berkaitan dengan bidang tugas yang dijalannya. Terkait dengan kompetensi, hendaknya dalam penempatan pegawai maupun dalam pengisian jabatan struktural bisa lebih mempertimbangkan aspek kesesuaian latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual.

V.3 Saran

Beberapa saran terkait dengan keterbatasan dan implikasi yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu, yaitu:

- a. Adanya kebijakan pimpinan Setditjen Strahan Kementerian Pertahanan Jakarta dalam rangka meningkatkan pengembangan karir, yaitu melalui kebijakan mengenai pelatihan, loyalitas dan peningkatan kompetensi.
- b. Setditjen Strahan Kementerian Pertahanan Jakarta hendaknya memberikan kesempatan yang sama besarnya bagi setiap pegawai yang memiliki potensi untuk mengembangkan diri dan mengembangkan kariernya dalam organisasi. Pihak pimpinan hendaknya dapat memberikan dukungan dalam bentuk pemberian pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun tanggungjawab masing-masing pegawai.
- c. Setiap pegawai Setditjen Strahan Kementerian Pertahanan Jakarta, ketika melaksanakan pekerjaan harus mengerti tentang pekerjaan yang harus dikerjakannya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Bila dinilai oleh atasan, seorang pegawai tersebut telah bekerja dengan profesional, sehingga kompetensi dan pengembangan karirnya akan meningkat.
- d. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian dapat dilakukan pada objek yang berbeda dengan skala pengambilan sampel yang lebih besar dan lebih spesifik. Penelitian diharapkan tidak hanya dilakukan dengan mengambil data secara kuesioner akan tetapi dapat dilakukan dengan wawancara, observasi langsung terhadap objek penelitian. Dalam penelitian mendatang agar memperhatikan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penelitian ini misal dengan menambahkan variabel lain seperti: stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, kemampuan kerja dan sebagainya.