

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan latar belakang, kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan, serta hasil analisis yang telah disampaikan pada bab – bab sebelumnya, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan, akan meningkatkan prestasi kerja baik individu maupun organisasi. Penghargaan terhadap kompetensi pegawai diperlukan karena akan mempengaruhi keefektivitasan kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan orang yang mempunyai kompetensi tinggi maka tindakannya akan konstruktif, mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan ke depan, mampu menyelesaikan persoalan, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah dan mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensi sehingga prestasi kerjanya akan meningkat.
- b. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi secara parsial terhadap prestasi kerja Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan. Pemberian kompensasi kepada pegawai erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan prestasi kerja. Pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja. Dan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai.
- c. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan. Dengan kepuasan kerja tinggi, maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan seluruh energinya untuk kemajuan organisasi.

d. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan, dengan nilai *Adjusted R Square* 62.3% bahwa variasi dalam prestasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh 3 variabel independen yaitu kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3).

V.2 Implikasi Manajerial

a. Peningkatan kompetensi.

Untuk meningkatkan kompetensi pegawai perlu mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Setiap pegawai yang telah mengalami perpindahan kerja, pastinya memerlukan waktu untuk beradaptasi terhadap pekerjaan baru, serta tanggung jawab baru oleh karena itu perlu adanya pelatihan agar dapat mempermudah seorang pegawai dalam meningkatkan pemahaman kerja serta perlu adanya pendidikan dan pengembangan agar pegawai yang sudah memiliki kemampuan dasar dapat terus ditingkatkan kemampuannya. Diklat yang diberikan harus sesuai dengan materi yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari agar pegawai mampu melaksanakan tugas. Selama diadakannya pelatihan pegawai harus memahami dan menerapkan isi dari pelatihan yang diberikan.

b. Memperbaiki sistem kompensasi

Perbaiki sistem kompensasi dan penyesuaian besarannya karena kompensasi yang menjadi salah satu faktor motivasi untuk berprestasi, besarannya harus disesuaikan dengan beban kerja, tanggung jawab, kompetensi, dan prestasi. Selain itu juga harus layak sesuai kondisi ekonomi agar terjamin kesejahteraannya. Di dalam kompensasi, pimpinan juga perlu menerapkan sistem *reward and punishment* yang jelas dan objektif baik itu secara lisan melalui pujian atau teguran maupun secara langsung yang tertuang dalam penilaian kinerja pegawai.

c. Peningkatan kepuasan kerja.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memberikan perhatian terhadap peningkatan karier/pangkat bagi pegawai, sehingga mereka berusaha melaksanakan tugasnya dengan baik,

memberikan penghargaan atau imbalan yang memadai, adil dan berkesinambungan bagi pegawai yang berprestasi, dan memberi pujian secara lisan maupun tertulis bagi pegawai yang melakukan tugasnya dengan baik dan disiplin. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan kerja yang sehat

V.3 Saran

Dengan mengacu kepada kesimpulan di atas, untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Kepada Pimpinan
 - 1) Untuk meningkatkan kompetensi, dengan memberikan perhatian terhadap diklat pegawai dengan cara memberikan diklat yang baik dan berkualitas sehingga tercipta pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai kebutuhan organisasi dalam menyelaraskan dirinya dengan perkembangan dinamika masyarakat. Diklat yang diberikan harus sesuai dengan materi yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari agar pegawai mampu melaksanakan tugas. Selama diadakannya pelatihan pegawai harus memahami dan menerapkan isi dari pelatihan yang diberikan.
 - 2) Untuk meningkatkan kesejahteraan dengan pemberian kompensasi yang dapat memuaskan pegawai baik ekstrinsik maupun instrinsik. Ekstrinsik dengan cara pemberian *reward* (gaji dan tunjangan) yang memuaskan, pemberian sarana dan prasarana yang lengkap, peraturan organisasi yang jelas dan berlaku adil, serta terjalinnya hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan. Kompensasi intrinsik dengan memberikan pekerjaan yang lebih menantang, memberikan tanggung jawab sesuai dengan tugasnya, menghargai prestasi kerja pegawai, dan adanya pengakuan dari atasan atas kemampuan pegawai yang bersangkutan. *Reward* diberikan kepada pegawai yang berprestasi untuk meningkatkan semangat bekerja.

3) Untuk meningkatkan kepuasan kerja, Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan hendaknya memberikan kesempatan pegawai dalam mengajukan pendapat untuk mengambil keputusan serta memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai sehingga pegawainya termotivasi dalam bekerja. Selain itu memberikan penghargaan atau imbalan yang memadai, adil dan berkesinambungan bagi pegawai yang berprestasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan kerja yang sehat.

b. Kepada peneliti

Dengan melihat besarnya pengaruh kompetisi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, yang pada penelitian ini yaitu sebesar 62.3% dan sisanya 37.7% lagi dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Oleh karena itu kepada para peneliti lainnya disarankan untuk meneliti variabel lainnnya seperti kejujuran, loyalitas, pengembangan karir, komitmen, budaya organisasi dan lain - lain yang masih mempengaruhi prestasi kerja pegawai Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan dengan bermacam metode penelitian yang sesuai.

