

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 antara lain :

- a. Pengalaman kerja secara langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Pusrehab Kemhan. Tinggi rendahnya produktivitas dipengaruhi secara positif oleh pengalaman kerja.
- b. Kompetensi secara langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Pusrehab Kemhan. Tinggi rendahnya prestasi kerja dipengaruhi secara positif oleh kompetensi.
- c. Pendidikan dan pelatihan secara langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Pusrehab Kemhan. Tinggi rendahnya prestasi kerja dipengaruhi secara positif oleh banyaknya pendidikan dan pelatihan yang ditempuh.
- d. Pengalaman kerja secara langsung berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai Pusrehab Kemhan. Tercapainya pengembangan karir dipengaruhi secara positif oleh pengalaman kerja yang dimiliki.
- e. Kompetensi tidak berpengaruh secara langsung terhadap pengembangan karir pegawai Pusrehab Kemhan.
- f. Pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh secara langsung terhadap pengembangan karir Pegawai Pusrehab Kemhan.
- g. Prestasi kerja secara langsung berpengaruh terhadap pengembangan karier pegawai Pusrehab Kemhan. Tinggi rendahnya pengembangan karir sangat dipengaruhi secara positif oleh produktivitas/prestasi kerja.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas maka beberapa implikasi praktis yang diajukan adalah :

- a. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dari dua model struktural yang diteliti, pada model pertama yaitu prestasi kerja sebagai variable endogen, pengalaman kerja dan diklat merupakan faktor dominan yang mempengaruhi prestasi kerja jika dibandingkan dengan kompetensi. Pada model struktural kedua yang menempatkan pengembangan karir sebagai variable endogen diketahui prestasi kerja menjadi faktor dominan, kemudian pengalaman kerja, disusul pendidikan dan pelatihan dan terakhir adalah kompetensi. Berdasarkan temuan ini, maka prioritas peningkatan prestasi kerja dapat dilakukan melalui peningkatan pengalaman kerja dan diklat, sedangkan dalam upaya meningkatkan pengembangan karir, prestasi kerja perlu mendapatkan perhatian utama selain pengalaman kerja, kompetensi dan diklat.
- b. Pengalaman kerja terbukti mampu menjelaskan variasi prestasi kerja dan pengembangan karir. Implikasi temuan ini adalah pimpinan dapat memberikan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan pengalaman kerja pegawainya. Pengalaman kerja yang semakin banyak dan matang berguna untuk membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas, dan dengan pengalaman kerja dapat memicu prestasi kerja menjadi meningkat. Pengalaman kerja menjadikan para pegawai menambah pengetahuan dan keterampilannya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.
- c. Kompetensi terbukti mampu menjelaskan variasi prestasi kerja dan pengembangan karir. Implikasi temuan ini adalah memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi pegawai Pusrehab Kemhan untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yaitu dengan memberikan kesempatan pendidikan dan pelatihan yang dapat menunjang pekerjaannya masing – masing sesuai dengan tugas dan fungsi, sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaan sehari-hari. Selain itu dengan menerapkan sistem promosi yang adil dan terbuka dengan memberikan kesempatan promosi

bagi karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, sehingga mereka termotivasi untuk terus meningkatkan kompetensinya.

d. Pendidikan dan pelatihan memiliki efek positif terhadap prestasi kerja dan pengembangan karir. Dengan demikian, upaya yang bisa dilakukan Pusrehab Kemhan adalah dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi karena hal ini sangat diperlukan dalam pengembangan pegawai, karena dengan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi memungkinkan peserta setelah selesai, tidak sekedar mengerti, akan tetapi “dapat melakukan sesuatu” yang harus dikerjakan. Melalui pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, pegawai Pusrehab Kemhan akan terbantu di dalam mengerjakan pekerjaan yang ada dan dapat meningkatkan tanggung jawab dan mengembangkan karirnya.

V.3 Saran

Beberapa saran terkait dengan keterbatasan dan implikasi yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu antara lain :

- a. Perlu adanya kebijakan pimpinan Pusrehab Kemhan dalam rangka meningkatkan pengembangan karir pegawai, yaitu dengan memperhatikan pengalaman kerja yang telah mereka miliki, kompetensi, pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti serta prestasi kerjanya.
- b. Pusrehab Kemhan hendaknya memberikan kesempatan yang sama besar bagi setiap pegawai yang memiliki potensi untuk mengembangkan diri dan mengembangkan kariernya dalam organisasi. Pusrehab Kemhan harus menerapkan sistem pengembangan karir yang adil dan terbuka dengan memberikan kesempatan bagi pegawai yang memiliki kompetensi tinggi, sehingga mereka termotivasi untuk terus meningkatkan kompetensinya.
- c. Pihak pimpinan hendaknya perlu menyusun konsep proses karier dan pengembangan karir yang jelas, sistematis dan terencana dengan baik. Proses karir perlu dikembangkan sebagai suatu kebutuhan Pusrehab Kemhan dengan memilih pegawai, yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kriteria jabatan sehingga Pusrehab Kemhan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu Pusrehab Kemhan juga perlu menciptakan harmonisasi hubungan di wilayah pengembangan karir yang akan menciptakan *beneficial mutualisme*, yakni suatu kondisi dimana pegawai

dan organisasi sama-sama memetik manfaat dan terus dapat berkembang bersama segenap potensi diri pegawai yang selaras dengan perkembangan organisasi.

d. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pegawai Pusrehab Kemhan maka perlu ditunjang oleh beberapa faktor yaitu seorang pegawai harus memiliki pengetahuan tentang pekerjaan mereka masing-masing agar apa yang dikerjakan bisa terlaksana dengan baik, seorang pegawai juga harus terus meningkatkan dan mempertahankan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga memiliki sikap sebagai seorang pegawai yang selalu positif terhadap pekerjaan.

e. Pihak pimpinan Pusrehab Kemhan perlu menerapkan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi. Artinya, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diarahkan untuk mengisi kompetensi pegawai sesuai yang dipersyaratkan oleh jabatannya, sehingga pegawai Pusrehab Kemhan wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan yang bertujuan memberikan pembelajaran guna membangun kompetensi tersebut. Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi bagi pegawai ini bukan diklat yang sekedar membentuk kompetensi, tetapi kompetensi tersebut harus relevan dengan tugas dan jabatannya.

f. Penelitian lanjutan perlu dilakukan untuk mengembangkan model pengukuran dengan variabel lainnya yang mempengaruhi pengembangan karir Pusrehab Kemhan dengan bermacam metode penelitian.