

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada Bab IV, maka beberapa simpulan yang berhasil diperoleh antara lain :

- a. Kemampuan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap profesionalitas pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan.
- b. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap profesionalitas pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan.
- c. Kemampuan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan.
- d. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan.
- e. Profesionalitas berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan.

V.2 Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel kemampuan, kepuasan kerja dan profesionalitas berpengaruh secara langsung dan signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tersebut perlu diperhatikan oleh para pengambil kebijakan di Unit Layanan Pengadaan Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan yang meliputi ; 1). usaha meningkatkan kemampuan, 2). usaha meningkatkan kepuasan kerja, dan 3). usaha meningkatkan profesionalitas.

- a. Implikasi manajerial berhubungan dengan peningkatan kemampuan.

Berdasarkan analisis deskriptif (pada lampiran 9) diketahui bahwa dari enam indikator yang digunakan, indikator yang paling besar pengaruhnya dalam kemampuan yaitu keterampilan (16.10%), keahlian (15.94%), pengorganisasian (15.82%), perencanaan (15.55%), komunikasi (15.46%), hubungan kerja (10.75%) dan pengendalian (10.37%). Terlihat bahwa keterampilan dan keahlian yang merupakan kemampuan teknis merupakan indikator yang paling mempengaruhi kemampuan dan indikator yang terendah yaitu pengendalian yang merupakan kemampuan manajerial.

Upaya meningkatkan kemampuan pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan berdasarkan nilai indikator yang diperoleh dititik beratkan pada indikator keterampilan dan indikator keahlian yang mempunyai persentase yang tinggi. Upaya untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian pegawainya, maka Unit Layanan Pengadaan Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan perlu meningkatkan kemampuan pegawainya dan mendorong mereka untuk menguasai semua ketrampilan yang diperlukan dalam pekerjaan, dan selalu fokus pada tujuan organisasi, memenuhi kualifikasi yang diprasyarkan sehingga selaras dengan tujuan organisasi agar dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan.

Peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai dapat melalui pelatihan/*training* yang sesuai dengan bidangnya agar pengetahuan tentang pekerjaan dapat meningkat, serta diberi motivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan memberikan apresiasi yang baik dan memperlakukan pegawai secara adil. Selain itu juga Unit Layanan Pengadaan Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan harus memberikan kesempatan yang lebih terbuka kepada setiap pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk dapat lebih mengembangkan potensi yang dimilikinya.

b. Implikasi manajerial berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja.

Berdasarkan analisis deskriptif (pada lampiran 9) diketahui bahwa dari lima indikator yang digunakan, indikator yang paling besar pengaruhnya dalam kepuasan kerja yaitu insentif/bonus (23.07%), pengembangan karir

(22.50%), hubungan kerja (22.05%), pekerjaan itu sendiri (21.63%), dan indikator pengawasan (20.76%).

Indikator insentif merupakan indikator yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, dan indikator yang paling lemah yaitu pengawasan. Oleh karena itu pimpinan Unit Layanan Pengadaan Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan harus fokus pada indikator ini untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Peningkatan indikator insentif yaitu insentif harus menarik (*attract*) dan dapat menjaga serta mempertahankan (*retain*) profesionalitas pegawai yang berkompeten sesuai dengan prasyarat standar dan insentif merupakan hal yang penting yaitu turut mendukung dan membantu pencapaian tujuan organisasional. Hendaknya insentif yang diberikan dapat memuaskan dan diberikan berdasarkan profesionalitas, sehingga diharapkan pegawai termotivasi untuk memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi.

Selain indikator insentif, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa indikator pengembangan karir dan indikator hubungan kerja yang mempunyai persentase yang tinggi. Upaya peningkatan indikator pengembangan karir dengan memberikan informasi yang jelas tentang pengembangan karir yang ada serta memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan karirnya, serta memberikan kesempatan yang sama bagi semua pegawai untuk mencapai jenjang karir yang ada. Upaya peningkatan indikator hubungan kerja dapat dilakukan dengan : menjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan antara rekan kerja, adanya keterbukaan setiap berinteraksi dengan orang lain, sehingga terjalin hubungan kerja yang harmonis.

c. Implikasi manajerial berhubungan dengan peningkatan profesionalitas.

Berdasarkan analisis deskriptif (pada lampiran 9) diketahui bahwa dari enam indikator profesionalitas, indikator bermutu respon terhadap perubahan (21.43%) merupakan indikator yang tertinggi, disusul indikator kualitas kerja (20.56%), sikap masa depan (15.92%), kuantitas kerja

(15.82%), kecerdasan menganalisa (15.62%), dan indikator yang paling rendah yaitu memiliki ketrampilan (10.64%).

Upaya meningkatkan profesionalitas pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan berdasarkan nilai indikator yang diperoleh dititik beratkan pada indikator merespon terhadap perubahan, dan indikator kualitas kerja yang mempunyai persentase yang tinggi.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan indikator merespon terhadap perubahan yaitu, pegawai Unit Layanan Pengadaan Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan harus mempunyai kemampuan yang tinggi untuk mengikuti tuntutan jaman dan perubahan yang terus berkembang. Seorang pegawai yang mengikuti perubahan yaitu dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap yang lebih baik dalam bekerja. Sedangkan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan indikator kualitas kerja dengan peningkatan hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan meningkatkan mutu hasil kerja.

V.3 Saran

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

a. Bagi Unit Layanan Pengadaan Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil penelitian ini tiga variabel bebas yaitu kemampuan, kepuasan kerja dan profesionalitas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

- 1) Untuk meningkatkan kemampuan pegawai hendaknya ditingkatkan melalui pelatihan/*training* yang sesuai dengan bidangnya agar pengetahuan tentang pekerjaan dapat meningkat, serta diberi motivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan memberikan apresiasi yang baik dan memperlakukan pegawai secara adil.
- 2) Untuk meningkatkan kepuasan kerja, insentif harus dibuat menarik (*attract*) dan dapat menjaga serta mempertahankan (*retain*)

profesionalitas pegawai yang berkompeten sesuai dengan prasyarat standar.

3) Untuk meningkatkan profesionalitas pegawai dengan meningkatkan respon terhadap perubahan dan tuntutan jaman, dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap yang lebih baik dalam bekerja dan meningkatkan kualitas kerja dengan peningkatan hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan meningkatkan mutu hasil kerja.

b. Bagi peneliti lain :

1) Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, kemampuan, kepuasan kerja dan profesionalitas, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja, sehingga perlu penelitian lanjutan untuk mengembangkan model pengukuran dengan variabel lainnya yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Biro Umum Setjen Kementerian Ketenagakerjaan dengan bermacam metode penelitian.

2). Dalam penelitian ini, data yang diperoleh peneliti adalah sebatas data hasil isian quesioner dari responden tetapi alangkah baiknya atau idealnya data dapat dikombinasikan dengan diskusi dan tanya jawab dimana hal ini akan membuat data semakin valid.

3) Peneliti tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan yang diluar kemauan dan kemampuan peneliti sehingga mempengaruhi hasil penelitian. Peneliti menyarankan untuk dilakukannya pengembangan untuk penelitian dimasa mendatang agar memperoleh hasil yang baik dan layak untuk digunakan.

c. Bagi pembaca :

Kepada para pembaca yang melihat masih banyaknya kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini untuk memberikan kritik, sumbang saran yang dapat dijadikan masukan dalam penyempurnaan penulisan ini.