

## **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. Kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja instruktur pada Balai Besar Pengembangan Luar Negeri Cevest Bekasi, dengan nilai koefisien standard sebesar 0,35 dan  $t_{hitung}$  sebesar 3,49.
- b. Kompetensi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja instruktur pada Balai Besar Pengembangan Luar Negeri Cevest Bekasi, dengan nilai koefisien standard sebesar 0,23 dan  $t_{hitung}$  sebesar 2,22.
- c. Kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap pengembangan karir instruktur pada Balai Besar Pengembangan Luar Negeri Cevest Bekasi, dengan nilai koefisien standard sebesar 0,20 dan  $t_{hitung}$  sebesar 3,01.
- d. Kompetensi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap pengembangan karir instruktur pada Balai Besar Pengembangan Luar Negeri Cevest Bekasi, dengan nilai koefisien standard sebesar 0,43 dan  $t_{hitung}$  sebesar 6,59.
- e. Kinerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap pengembangan karir instruktur pada Balai Besar Pengembangan Luar Negeri Cevest Bekasi, dengan nilai koefisien standard sebesar 0,41 dan  $t_{hitung}$  sebesar 6,53.

#### **V.2 Implikasi Manajerial**

Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, kompetensi dan kinerja berpengaruh secara langsung dan signifikan dalam meningkatkan pengembangan karir. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tersebut perlu diperhatikan oleh para pengambil kebijakan di Balai Besar Pengembangan Luar Negeri Cevest Bekasi yang meliputi

; 1). usaha meningkatkan kompensasi, 2). usaha meningkatkan kompetensi, dan 3). usaha meningkatkan kinerja.

a. Implikasi manajerial berhubungan dengan peningkatan kompensasi.

Berdasarkan analisis deskriptif (pada lampiran 9) diketahui bahwa dari enam indikator yang digunakan, indikator yang paling besar pengaruhnya dalam kompensasi yaitu gaji (27%), pengawasan (21%), kondisi kerja (16%), penghargaan (15%), kerja yang menantang (10%) dan tumbuh berkembang (11%). Terlihat bahwa gaji merupakan indikator yang paling mempengaruhi kompensasi dan indikator yang terendah yaitu kerja yang menantang. Oleh karena itu pimpinan Balai Besar Pengembangan Luar Negeri Cevest Bekasi harus fokus pada indikator ini untuk meningkatkan kompensasi. Dengan kompensasi yang diterima, pegawai berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para pegawai setiap organisasi harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para pegawai mereka.

Upaya meningkatkan kompensasi instruktur pada Balai Besar Pengembangan Luar Negeri Cevest Bekasi. Kompensasi harus menarik (*attract*) dan dapat menjaga serta mempertahankan (*retain*) kinerja instruktur yang berkompeten sesuai dengan prasyarat standar dan kompensasi merupakan hal yang penting yaitu turut mendukung dan membantu pencapaian tujuan organisasional. Hendaknya kompensasi yang diberikan dapat memuaskan berbagai kebutuhan secara wajar. Kompensasi yang diberikan berdasarkan kinerja merupakan kepuasan bagi instruktur, sehingga diharapkan instruktur termotivasi untuk memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi.

b. Implikasi manajerial berhubungan dengan peningkatan kompetensi.

Berdasarkan analisis deskriptif (pada lampiran 9) diketahui bahwa dari enam indikator yang digunakan, indikator yang paling besar pengaruhnya dalam kompetensi yaitu wawasan (23%), komunikasi (22%), keahlian (17%), kemampuan teknis (16%), indikator kerjasama dan

tanggung jawab sama besarnya yaitu 11%. Indikator wawasan merupakan indikator yang paling besar pengaruhnya terhadap kompetensi, dan indikator yang paling lemah yaitu kerjasama dan tanggung jawab. Oleh karena itu pimpinan Balai Besar Pengembangan Luar Negeri Cevest Bekasi harus fokus pada indikator ini untuk meningkatkan kompetensi instruktur.

Upaya meningkatkan kompetensi instruktur pada Balai Besar Pengembangan Luar Negeri Cevest Bekasi dengan meningkatkan kemampuan instruktur dan mendorong mereka untuk menguasai semua ketrampilan yang diperlukan dalam pekerjaan, dan selalu fokus pada tujuan organisasi, memenuhi kualifikasi yang diprasyaratkan sehingga selaras dengan tujuan organisasi agar dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan.

Balai Besar Pengembangan Luar Negeri Cevest Bekasi dalam proses rekrutmen instruktur agar lebih dipertimbangkan dengan melihat kompetensi secara objektif terkait dengan kinerja dimasa mendatang dengan mengedepankan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, relevansi pengalaman kerja. Kompetensi instruktur 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 instruktur secara adil.

Selain itu juga Balai Besar Pengembangan Luar Negeri Cevest Bekasi harus memberikan kesempatan yang lebih terbuka kepada setiap instruktur yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk dapat lebih mengembangkan potensi yang dimilikinya.

c. Implikasi manajerial berhubungan dengan peningkatan kinerja.

Berdasarkan analisis deskriptif (pada lampiran 9) diketahui bahwa dari empat indikator kinerja, indikator bermutu tinggi (27%) merupakan indikator yang tertinggi, indikator kesesuaian hasil dengan standar dan indikator jumlah beban kerja sama yaitu 26% dan indikator yang paling rendah yaitu efisiensi (21%). Oleh karena itu pimpinan Balai Besar

Pengembangan Luar Negeri Cevest Bekasi harus fokus pada indikator ini untuk meningkatkan kinerja instruktur.

Untuk meningkatkan kinerja di Balai Besar Pengembangan Luar Negeri Cevest Bekasi, implikasinya dengan menekankan kepada instruktur untuk meningkatkan kompetensinya agar mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, mampu bekerja secara profesional sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

### V.3 Saran

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

- a. Bagi Balai Besar Pengembangan Luar Negeri Cevest Bekasi  
Berdasarkan hasil penelitian ini tiga variabel bebas yaitu kompensasi, kompetensi dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.
  - 1) Untuk meningkatkan kompensasi, harus dibuat menarik (*attract*) dan dapat menjaga serta mempertahankan (*retain*) kinerja instruktur yang berkompoten sesuai dengan prasyarat standar.
  - 2) Untuk meningkatkan kompetensi instruktur 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 instruktur secara adil.
  - 3) Untuk meningkatkan kinerja instruktur dengan meningkatkan kompetensinya agar mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, mampu bekerja secara profesional sesuai dengan tugas dan kewajibannya.
- b. Bagi peneliti lain :
  - 1) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, kompensasi, kompetensi dan kinerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi pengembangan karir, sehingga perlu penelitian lanjutan untuk

mengembangkan model pengukuran dengan variabel lainnya yang mempengaruhi pengembangan karir instruktur pada Balai Besar Pengembangan Luar Negeri Cevest Bekasi dengan bermacam metode penelitian.

2). Dalam penelitian ini, data yang diperoleh peneliti adalah sebatas data hasil isian questioner dari responden tetapi alangkah baiknya atau idealnya data dapat dikombinasikan dengan diskusi tanya jawab 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.

