

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 : Model Peningkatan Kinerja Pegawai Direktorat Perluasan Kesempatan Kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal Ditjen Binapenta Depnakertrans Republik Indonesia Jakarta.

- a. Promosi jabatan tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar -13,9%
- b. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 28%.
- c. Promosi jabatan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 37,8%
- d. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 31,4%.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 22,3%
- f. Promosi jabatan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 34,7%.
- g. Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 38,4%.

Berdasarkan simpulan tersebut diatas :

1. Model secara langsung dapat di jelaskan bahwa variasi kinerja pegawai paling dominan dipengaruhi secara langsung oleh promosi jabatan.
2. Model secara tidak langsung variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kompensasi melalui kepuasan kerja sebesar 38,4%. Yang dipakai untuk penelitian ini.

V.2 Implikasi Manajerial

Adapun implikasi manajerial yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen dalam upaya meningkatkan pengaruh variabel promosi jabatan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, antara lain.

- a. Terkait pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja, pihak manajerial Direktorat Perluasan Kesempatan Kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal Ditjen Binapenta Depnakertrans Republik Indonesia Jakarta, perlu memperbaiki tuntutan tugas pegawai. Tuntutan tugas ini terkait dengan pekerjaan pegawai itu sendiri seperti memperbaiki desain pekerjaan, kondisi kerja pegawai demi meningkatkan kepuasan kerja yang sangat terkait dengan promosi jabatan dalam bekerja.
- b. Menyangkut pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, pihak manajerial Direktorat Perluasan Kesempatan Kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal Ditjen Binapenta Depnakertrans Republik Indonesia Jakarta, perlu adanya peningkatan kompensasi langsung pegawai yang mampu memberikan kontribusi kinerja yang baik pada pegawai untuk menunjang kesejahteraan pegawai dan akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
- c. Kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, untuk itu pihak manajerial Direktorat Perluasan Kesempatan Kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal Ditjen Binapenta Depnakertrans Republik Indonesia Jakarta, meningkatkan kepuasan kerja pegawai terkait keterampilan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Kepuasan akan tercapai apabila pegawai dapat mengerjakan setiap pekerjaan yang merupakan tanggung jawab pegawai yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di dalam organisasi Direktorat Perluasan Kesempatan Kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal Ditjen Binapenta Depnakertrans Republik Indonesia Jakarta.

V.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, disarankan hal-hal sebagai berikut:

- a. Berdasarkan simpulan dan implikasi manajerial terkait pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, pihak organisasi Direktorat Perluasan Kesempatan Kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal Ditjen Binapenta Depnakertrans Republik Indonesia Jakarta. Maka pihak organisasi perlu memperhatikan promosi jabatan yang jelas untuk masing-masing pegawai, agar jelas sehingga pegawai dapat di focus menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan dalam organisasi.
- b. Berdasarkan simpulan dan implikasi manajerial terkait pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.pada dasarnya pemberian kompensasi langsung tidak saja menjadi perhatian bagi pihak manajerial Direktorat Perluasan Kesempatan Kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal Ditjen Binapenta Depnakertrans Republik Indonesia Jakarta, harus merupakan perhatian Negara,. Dimana diharapkan dapat menyesuaikan dengan tuntutan kebutuhan saat ini agar tercukupi bagi pegawai maupun tuntutan keluarga sehingga meningkatkan kepuasan kerja pada organisasi Ditjen Binapenta Jakarta.
- c. Memperhatikan hasil penelitian dan beberapa keterbatasan, maka beberapa saran terkait yang sudah dijelaskan riset mendatang perlu mempertimbangkan penggunaan teknik analisis yang dapat menjelaskan kontribusi pada tingkat indikator melalui teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) sehingga diketahui mana indicator yang dominan.

