

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN**

#### **V.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel-variabel promosi jabatan, kompensasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai berikut.

Terbukti bahwa :

- a. Promosi jabatan berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja sebesar 18,74%.
- b. Kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja sebesar 0,56%.
- c. Promosi jabatan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 34,22%.
- d. Kompensasi tidak berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,67%.
- e. Prestasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 2,95%.

Berdasarkan simpulan tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa variasi kepuasan kerja yang paling dominan dipengaruhi secara langsung oleh promosi jabatan. Kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Untuk variasi prestasi kerja yang paling dominan dipengaruhi oleh promosi jabatan.

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

Adapun implikasi manajerial yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen dalam upaya meningkatkan variabel promosi jabatan, kompensasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja, antara lain:

- a. Untuk kepuasan kerja pegawai Biro Perencanaan, upaya manajerial yang perlu dilakukan adalah memberikan kebebasan yang bertanggung jawab kepada pegawai Biro Perencanaan terhadap pekerjaannya, memberikan

- peluang kepada pegawai untuk mengambil keputusan yang akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
- b. Untuk promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai Biro Perencanaan, upaya manajerial yang perlu dilakukan adalah penilaian terhadap hasil kerja pegawai yang lebih ditekankan, agar memacu pegawai untuk lebih sungguh – sungguh dan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Agar pegawai dengan hasil kerja terbaik layak untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.
  - c. Untuk kompensasi, upaya manajerial yang perlu dilakukan adalah pada kompensasi tidak langsung, pihak manajemen memberikan berdasarkan besarnya tugas dan tanggung jawab yang diemban masing – masing pegawai Biro Perencanaan yang berhak menerima kompensasi tidak langsung.
  - d. Untuk prestasi kerja pegawai Biro Perencanaan, upaya manajerial yang perlu dilakukan adalah mengembangkan inisiatif pegawai. Kepekaan pegawai selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

### V.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas. Disarankan hal-hal sebagai berikut.

- a. Kepada pihak manajemen Biro Perencanaan khususnya dan Kementerian Pertahanan pada umumnya, terhadap tidak adanya pengaruh langsung kompensasi terhadap prestasi kerja maupun tidak adanya pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja, diharapkan pihak manajemen tetap memperhatikan dan meingkatkan kompensasi pegawai baik langsung maupun tidak langsung karena tidak menutup kemungkinan dapat mempengaruhi tingginya prestasi kerja maupun kepuasan kerja pegawai Biro Perencanaan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, saat pembuatan kuesioner kiranya menggunakan kalimat yang mudah dipahami oleh responden sehingga tidak menimbulkan

ambiguitas atau multi makna agar maksud pernyataan dapat ditangkap dengan baik oleh responden.

- c. Untuk penelitian selanjutnya, masih ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang perlu dikaji lebih jauh seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, dan sebagainya.

