

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. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pembinaan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 5,393 > t_{tabel} = 2,280$. Besarnya $R = 0,516$ dan $R^2 = 0,267$ artinya pembinaan mempunyai hubungan yang positif dan sedang terhadap kinerja dan memberikan pengaruh sebesar 26,7 %.
- b. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 5,951 > t_{tabel} = 2,280$. Besarnya $R = 0,554$ dan $R^2 = 0,307$ artinya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan sedang terhadap kinerja dan memberikan pengaruh sebesar 30,7 %.
- c. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalitas terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 7,008 > t_{tabel} = 2,280$. Besarnya $R = 0,617$ dan $R^2 = 0,380$ artinya profesionalitas mempunyai hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja dan memberikan pengaruh sebesar 32,7 %.
- d. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara pembinaan, kepemimpinan, dan profesionalitas terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 38,205 > F_{tabel} = 2,708$. Besarnya $R = 0,815$ dan $Adjusted R^2 = 0,648$ artinya pembinaan, kepemimpinan, dan profesionalitas mempunyai hubungan yang positif dan sangat kuat terhadap kinerja dan memberikan pengaruh sebesar 64,8 %.

V.2 Implikasi Manajerial

Dengan mengacu kepada simpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa implikasi manajerial untuk kemajuan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian. Diharapkan Pimpinan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian agar :

- a. Memperhatikan pembinaan pegawainya dengan :
 - 1) Menerapkan *sistem reward dan punishment*, sehingga dapat diketahui siapa pegawai yang sungguh – sungguh dalam bekerja.
 - 2) Menerapkan sistem promosi yang adil dan terbuka sehingga seluruh pegawai dapat mengawasi dan mengevaluasi kinerja bersama, siapa yang patut dan layak mendapatkan promosi, harus sesuai dengan prestasi dan hasil kerja keras pegawai tersebut.
- b. Meningkatkan kepemimpinan dengan :
 - 1) Mengupayakan kerjasama dengan bawahannya dengan komunikasi yang baik dari tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi setiap kegiatan.
 - 2) Berupaya untuk lebih memberdayakan kemampuan – kemampuan bawahan, karena dengan kemampuan yang meningkat inilah, maka kinerja organisasi pun akan meningkat.
 - 3) memberi semangat dan motivasi kepada bawahan untuk berinisiatif dan berinovasi serta membangun kesadaran bawahan untuk berperilaku konsisten sesuai dengan nilai – nilai sehingga menunjukkan perilaku dan pengembangan kebiasaan kearah sikap bekerja yang lebih berkualitas.
- c. Meningkatkan profesionalitas dengan :
 - 1) Melaksanakan pola rekrutmen pegawai yang komprehensif yang benar-benar sesuai dengan kompetensi dan juga agar menciptakan suatu rancangan kerja yang jelas dan menyenangkan yang membawa tanggung jawab penuh bagi para pegawai sesuai dengan keahliannya, sehingga hal ini akan membantu meningkatkan profesionalitas pegawai yang akan menjadi pelayan publik yang profesional dan meningkatkan kepercayaan masyarakat.
 - 2) Perlu dilakukan seleksi melalui “*fit and proper test*” kepada semua pegawai yang akan menduduki jabatan, baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional. Tujuannya adalah untuk mengetahui kelayakan mereka pada posisi jabatan yang akan didudukinya, adapun maksud dari pada “*fit and*

proper test” adalah untuk mencari kandidat yang memiliki karakteristik seperti sikap, minat, motivasi, keterampilan dan watak yang tepat untuk jabatan yang harus diisi. Sehingga pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan adalah bukan berdasarkan "selera" pimpinan atau atasan yang mengangkatnya.

- 3) Pimpinan hendaknya selalu mengingatkan dan mengajak para pegawainya supaya membekali diri dengan berbagai kecakapan (kompetensi) antara *conceptual skill* (kemampuan konseptual), *social skill* (kemampuan bersosial) dan *technical skill* (kemampuan teknis) terkait dengan tugas dan fungsi masing-masing.
- 4) Agar pola karier dapat menjadi daya tarik bagi pegawai, maka sistem yang dibangun hendaknya berbasis merit dan bersifat terbuka. Terkait dengan merit, berarti kesempatan pengembangan seperti untuk promosi, didasarkan kepada kompetensi dan prestasi kerja terbaik. Terkait dengan besaran peluang terutama bagi pegawai internal yang telah menunjukkan prestasi kerja terbaik, yang diukur dari hasil penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan secara teratur. Demikian halnya dalam pengembangan karier pegawai, baik untuk promosi maupun rotasi, hendaknya mempertimbangkan aspek spesifikasi jabatan yaitu bakat, minat, dan temperamen yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dengan melakukan merit system dapat pula memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai yang bekerja melebihi panggilan tugasnya.

V.3 Saran

Dengan melihat besarnya pengaruh pembinaan, kepemimpinan, profesionalitas dan terhadap kinerja, yang pada penelitian ini yaitu sebesar 64,8%, yang berarti masih tersisa 35,2% lagi dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Oleh karena itu kepada para peneliti lainnya disarankan untuk meneliti variabel seperti disiplin, etos kerja, komitmen, kejujuran, loyalitas, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan dan lain - lain yang masih mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian dengan bermacam metode penelitian yang sesuai.