

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS, untuk menguji pengaruh beberapa variabel terhadap Kinerja pegawai maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik pekerjaan memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan (DP3AK) Provinsi Jawa Timur mengetahui semua detail tugas dari pekerjaan yang dijalani, merasa dirinya mampu melaksanakan setiap pekerjaan maupun tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan kompetensinya, jika karakteristik pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan kompetensinya maka kinerjanya akan meningkat.
2. Pengembangan karir memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pengembangan karir diharapkan dapat membuat pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan (DP3AK) Provinsi Jawa Timur merasa terpacu untuk menunjukkan potensi atau kinerja terbaik mereka sebagai usaha untuk mendapatkan jabatan atau posisi yang mereka inginkan.
3. Karakteristik pekerjaan memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa

sasaran program dari Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan (DP3AK) Provinsi Jawa Timur membuat pegawai memiliki kejelasan dalam identifikasi tugas, signifikansi tugas yang baik dan umpan balik yang mudah diperoleh dalam Karakteristik Pekerjaan akan menyebabkan meningkatnya kepuasan pegawai, yang selanjutnya kepuasan pegawai yang meningkat akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.

4. Pengembangan karir tidak memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan (DP3AK) Provinsi Jawa Timur. Hasil ini menunjukkan bahwa program-program pengembangan karir yang telah diterapkan belum maksimal. Sekalipun strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi sudah berjalan, namun ada beberapa kebijakan untuk pembinaan dan pengembangan karir yang sudah dibuat dan menjadi program prioritas. Salah satunya peningkatan kompetensi dalam pengadaan barang/jasa bagi pegawai terkait kebijakan penerapan Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN) pada pengadaan barang/jasa Pemerintah. Kenyataan yang terjadi para pegawai saat ini belum merasa puas dengan kebijakan yang kurang objektif tersebut sehingga pengembangan karir berbasis kompetensi belum sepenuhnya pegawai mampu mengaplikasikan karena latar belakang pengetahuan dan keahlian yang dimiliki pegawai tidak

sesuai / spesifik dengan kompetensi yang dibutuhkan. Dalam hal ini maka diperlukan dukungan terhadap hak pegawai dalam pengembangan karir diutamakan karena sangat penting untuk kemajuan terhadap organisasi supaya menjadi jelas dan terukur serta dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berkesinambungan.

5.2. Saran

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain :

1. Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan (DP3AK) Provinsi Jawa Timur hendaknya membuat development plan sehingga setiap karyawan mengetahui tugas, tanggung jawab, ketentuan, dan standar performa yang diharapkan serta mengetahui target dan sasaran yang dicapai..
2. Program pengembangan karir yang dilaksanakan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan (DP3AK) Provinsi Jawa Timur sebaiknya diselaraskan dengan perencanaan karir karyawan dan manajemen karir yang akan dilakukan organisasi bagi karyawannya agar tidak terjadi kesenjangan diantara keduanya. Idealnya kebutuhan tersebut dilakukan secara komprehensif mulai dari perencanaan, pengadaan, penempatan, pengembangan pegawai, penilaian kinerja, promosi, Pendidikan dan pelatihan, kompensasi, remunerasi, terminasi dan perapan peraturan disiplin pegawai.

3. Perlunya strategi pengembangan SDM yang berbasis kompetensi dapat dilakukan, antara lain: (1) Strategi pendekatan dalam memetakan kinerja SDM yang mengarah pada profesionalisme dengan mendasarkan pada kompetensi, yang tersusun dalam direktori kompetensi serta profil kompetensi per posisi / jabatan; (2) Strategi Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PPBK) adalah sistem pendidikan dan pelatihan yang menawarkan upaya peningkatan kinerja SDM dan organisasi melalui kompetensi yang dapat menciptakan karyawan dengan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan pekerjaan; (3) Strategi yang menggunakan Metode *assessment center* yaitu sebuah proses, prosedur atau metode pendekatan untuk menilai dan mengukur kompetensi orang. Strategi/ metode ini merupakan salah satu sarana/ alat pengambilan keputusan yang berkaitan dengan SDM seperti rekrutmen, promosi, mutasi dan pengembangan karir pegawai.
4. Pada penelitian berikutnya, peneliti dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya negosiasi, kepribadian, loyalitas terhadap organisasi.