

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai “Pengaruh Kompetensi dan Pembinaan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung sebesar 16,191 lebih besar dari pada t tabel 1,65468 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis satu yang menyatakan bahwa Kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai pada umumnya.
2. Variabel Pembinaan Karir juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,869 lebih besardaripada t tabel 1,65468 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis dua yang menyatakan bahwa Pembinaan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
3. Secara bersama-sama baik Variabel Kompetensi maupun variabel Pembinaan Karir secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F hitung 136,181 lebih besar dari F tabel 3,05 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari sini dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Kompetensi dengan adanya dukungan Pembinaan Karir dari instansi akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi para pegawai.

5.2 Implikasi Manajerial

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain :

1. Bagi Instansi

Instansi harus lebih memerhatikan Pembinaan Karir yang diadakan setiap tahunnya untuk meningkatkan Kompetensi dari setiap pegawai karena dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kompetensi yang dimiliki pegawai mempunyai pengaruh yang penting dalam turut mendukung kesuksesan pegawai dalam proses mencapai target kerja. Hal ini dikarenakan kompetensi pegawai dari waktu ke waktu akan berjalan beriringan dengan perkembangan instansi. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai di lingkungan kerja, semakin tinggi pula perkembangan dalam pencapaian target kerja instansi karena kompetensi ini dibutuhkan pegawai dalam mendukung pekerjaan agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya. Dengan level Kompetensi yang dimiliki pegawai ini, juga dapat membantu pegawai untuk mampu menyadari dan mengetahui sejauh mana sudah berkontribusi kepada instansi sesuai dengan visi misi yang telah ditetapkan instansi setiap tahunnya.

2. Bagi Pimpinan

Karena Kompetensi itu sesuatu yang dapat diraih dengan sebuah rencana oleh pimpinan, maka pimpinan perlu mendesain dan merencanakan sebuah pelatihan yang teratur dan terskedul tiap tahunnya dalam rangka meningkatkan kualitas pegawai secara berkesinambungan karena hal ini akan berdampak terhadap tingkat kinerjanya dan diharapkan dapat memberikan peningkatan pada kompetensi instansi secara umum yang mana kompetensi yang dimiliki pegawai akan menunjang performa instansi secara umum.

3. Bagi Pegawai

Pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi akan selalu berusaha dan bertanggung jawab untuk terlibat dan turut berusaha mencapai tujuan pimpinannya dan instansinya tanpa ada rasa paksaan. Tingkat kompetensi ini sesuatu yang bergerak terus dimana dari tahun ke tahun akan di tuntut kompetensi yang berbeda, karena itu kesadaran dari pihak instansi dan pegawai harus sejalan dan tidak berhenti dari tahun ke tahun. Setiap pegawai harus memiliki karakter yang ingin terus maju dan bersedia meningkatkan kompetensi dirinya dan itu membutuhkan pegawai yang memiliki sikap dan perilaku bertanggung jawab dan

disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Kesempatan yang diberikan dan ditawarkan instansi dalam pembinaan karir akan dapat membantu pegawai untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki dari waktu ke waktu yang nantinya akan menghasilkan kualitas pegawai yang berkinerja baik, mempunyai motivasi dan semangat kerja yang tinggi yang akan terus berkembang dan akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian pengaruh kompetensi dan pembinaan karir terhadap kinerja pegawai, Peneliti mengetahui bahwa kinerja itu dapat ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki seseorang dan rencana pembinaan karirnya.

