

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya yang disertai dengan teori dan juga konsep yang mendukung pada penelitian ini yang berjudul pengaruh Analisis Jabata, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Asn pada Kementerian Koordinator Bidang Kemaritman dan Investasi, maka dalam penelitian ini penulis menarik kesimpulan bahwa:

1. Analisis Jabatan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Asn Kementerian Koordinator Bidang Kemaritman dan Investasi. Analisis Jabatan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan pada hasil uji t. Dalam jawaban kuesioner ditunjukkan dalam mean rata-rata sebesar 4,14.
2. Kompetensi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pada pegawai Asn Kementerian Koordinator Bidang Kemaritman dan Investasi. kompetensi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan dalam hasil uji t. Dalam jawaban kuesioner ditunjukkan dalam mean rata-rata sebesar 4.18.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Asn Kementerian Koordinator Bidang Kemaritman dan Investasi. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dalam hasil uji t. Dalam jawaban kuesioner ditunjukkan dalam mean rata-rata sebesar 4,07.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis mencoba memberikan saran kepada Kementerian Koordinator Bidang Kemaritman dan Investasi yaitu sebagai berikut:

1. Analisis jabatan akan membantu mempermudah instansi dalam menyusun identitas jabatan, wewenang, keterampilan, dan kondisi lapangan, serta menjadi landasan yang kuat untuk evaluasi jabatan maupun pengelolaan kinerja pegawai. Oleh karena itu, sudah sebaiknya analisis jabatan ini dilakukan dengan optimal, agar dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kebutuhan organisasi dan memastikan setiap pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan potensi mereka. Dengan demikian, analisis jabatan yang dilakukan secara menyeluruh tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan karier pegawai dan peningkatan produktivitas secara keseluruhan dalam organisasi.
2. Hendaknya instansi memberikan Kompetensi kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja karena Kompetensi dapat menumbuhkan semangat dan kreatifitas dalam bekerja. Kepekaan dalam membantu pekerjaan rekan kerja juga diperlukan setelah pekerjaan individu selesai. Hal ini akan menciptakan hubungan baik antar sesama pegawai.
3. Hendaknya instansi lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang ada di tempat bekerja. Pelanggaran dapat terjadi apabila pegawai merasa jenuh dan tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja. Hal ini dapat menimbulkan masalah dalam kinerja. Salah satunya adalah tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai target. Hasil penelitian ini dapat dijadikan jembatan untuk penelitian selanjutnya khususnya pada bidang studi yang sama, dan sebaiknya memperluas variabel penelitian yang digunakan untuk membuat penelitian yang lebih akura