

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Menurut data yang telah dianalisa pada penelitian ini, maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini antara lain :

1. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta. Yang memiliki arti bahwa jika terdapat peningkatan pada motivasi kerja, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada motivasi kerja, maka hal tersebut juga akan mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai.
2. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta. Yang memiliki arti bahwa jika terdapat peningkatan pada kompetensi, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada kompetensi, maka hal tersebut juga akan mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai.
3. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa profesionalisme memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta. Yang memiliki arti bahwa jika terdapat peningkatan pada profesionalisme, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada profesionalisme, maka hal tersebut juga akan mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.
4. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta. Yang memiliki arti bahwa jika terdapat peningkatan pada pengembangan karir, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Berlaku sebaliknya, jikaterdapat penurunan pada pengembangan karir, maka hal tersebut juga akan mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.

## B. Saran

Berdasarkan hasil riset yang telah dinyatakan, peneliti ingin sedikit menyampaikan saran yang mungkin saja dapat menjadi pertimbangan bagi pihak instansi Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta :

### 1. Bagi Instansi

- a. Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis deskriptif variabel motivasi pada *average* total tertinggi diraih pada indikator kebutuhan fisiologis yang diberikan instansi kepada pegawai diharapkan untuk tetap dipertahankan. Sedangkan *average* total terendahnya diraih pada indikator kebutuhan harga diri yang disarankan bagi instansi dalam pemberian motivasi berupa kebutuhan harga diri kepada pegawainya diharapkan untuk terus ditingkatkan lagi. Apabila pegawai telah merasa dihargai prestasi yang telah dicapainya, maka akan memberikan berupa dorongan semangat kepada pegawai untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya.
- b. Kompetensi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis deskriptif variabel kompetensi pada *average* total tertinggi diraih pada indikator watak atau sifat yang dimiliki oleh setiap pegawai yang diharapkan untuk tetap dipertahankan. Sedangkan *average* total terendahnya diraih pada indikator motif yang disarankan kepada instansi dalam pemberian motif kepada pegawainya untuk lebih ditingkatkan lagi. Motif sangat dibutuhkan dalam pemberian semangat kepada pegawai agar berkerja lebih giat lagi serta meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.
- c. Profesionalisme memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis deskriptif variabel profesionalisme pada

*average* total tertinggi diraih pada indikator berdaya guna yang diharapkan untuk tetap dipertahankan. Sedangkan *average* total terendahnya diraih pada indikator tanggung jawab yang disarankan kepada instansi untuk lebih ditingkatkan lagi tanggung jawab dari masing-masing pegawainya. Tanggung jawab sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kesanggupan seorang pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

- d. Pengembangan karir memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis deskriptif variabel pengembangan karir pada *average* total tertinggi diraih pada indikator pengembangan tenaga kerja yang diharapkan untuk tetap dipertahankan. Dan *average* total terendah diraih pada indikator informasi karir yang disarankan bagi instansi untuk lebih ditingkatkan lagi informasi karir yang ada pada instansi. Informasi karir dibutuhkan pegawai untuk mengetahui kemungkinan adanya jabatan yang akan dicapai oleh pegawai dalam mengembangkan karirnya. Dengan informasi karir yang baik juga akan memudahkan pegawai dalam pengembangan karirnya.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan lingkup tema yang serupa yang berhubungan dengan motivasi, kompetensi, profesionalisme, pengembangan karir dan kinerja pegawai dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai rujukan dan referensi untuk penelitian selanjutnya jika mengambil tema yang sama.
- b. Untuk peneliti selanjutnya agar memakai variabel lainnya yang memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai, agar hasil penelitian selanjutnya dapat lebih baik dari penelitian sebelumnya.
- c. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk meninjau ulang kembali pada permasalahan dalam subjek penelitian yang akan diteliti, agar mendapatkan gambaran lingkup yang lebih luas sehingga dapat memberikan tingkat keakuratan yang tinggi dalam bidang sumber daya manusia.