

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Variabel kompetensi jabatan memiliki signifikansi 0,001 yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, penelitian ini berhasil menemukan bukti yang mendukung hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa kompetensi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengembangan karier memiliki signifikansi 0,005, nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, penelitian ini berhasil menemukan bukti yang mendukung hipotesis kedua (H_2), yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mulia. Hasil analisis menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $37,896 > F_{tabel}$ sebesar 4,040. Sehingga hasil ini mendukung hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa kompetensi jabatan dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompetensi jabatan terhadap kinerja karyawan secara positif signifikan. Oleh karena itu, pihak manajemen PT. Mitra Pinasthika Mulia harus secara intensif memberikan arahan, pelatihan dan pembinaan kepada karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Edwardin (2006) bahwa dengan adanya pelatihan maupun pembinaan ini diharapkan dapat meningkatkan

profesionalisme dan keahlian dari karyawan tersebut. Sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian inipun menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pola karier yang jelas terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Tentunya PT. Mitra Pinasthika Mulia harus secara berkelanjutan dapat merencanakan dan menyiapkan karyawannya untuk menduduki jabatan tertentu dalam posisi tertentu. Dengan adanya rencana pengembangan karier ini, seorang karyawan dapat fokus dalam usahanya mencapai jabatan tertentu yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerjanya.

B. Saran

1. Bagi Praktisi

- a. Dalam penelitian ini variabel kompetensi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat berperan aktif meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam diri seorang karyawan. Sehingga dengan adanya kompetensi jabatan, seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya..
- b. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat merencanakan dan membuat alur pengembangan karier karyawannya. Rencana pengembangan karier yang baik akan memberikan suatu target pencapaian karyawan secara

tidak langsung. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kariernya dan pada akhirnya kinerja karyawan tersebut meningkat serta memberikan dampak positif bagi perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi kontribusi untuk menambah literatur melalui pembuktian bahwa kompetensi jabatan dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana kompetensi jabatan dan pengembangan karier berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini terbatas pada ruang lingkup satu perusahaan saja, sehingga penelitian yang akan datang disarankan untuk mengadakan penelitian yang lebih luas (tidak hanya terfokus pada satu perusahaan). Selain itu, variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan masih memungkinkan untuk ditambahkan ke dalam model analisis. Dengan pengembangan tersebut diharapkan penelitian mendatang akan lebih bervariasi dalam sampel dan karakter karyawan, sehingga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan akan berbeda. Hal ini dapat dijadikan pembandingan sekaligus melengkapi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djarwanto. 1996. *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*. Yogyakarta: Liberty.
- Edwardin, Laras T. A. S. 2006. Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Se-Kota Semarang). *Doctoral Dissertation*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Edisi 6. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Harits, Benyamin. 2002. *Paradigma Baru Dimensi-Dimensi Prima Administrator Publik*. Bandung: Insani Press.
- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Manajemen dan Akuntansi*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. RefikaAditama.
- Moeheriono, Prof. Dr. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*.
- Phoobe, Steband. 2007. Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Organisasi terhadap Komitmen Karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Kota Makasar.
- Prawirosentono. 1992. *Ilmu Manajemen Umum*. Jakarta: Bumi Aksara
- Radhman, Encu Hermana. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Jabatan dan Profesionalisme Birokrasi terhadap Kinerja Organisasi pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) Penerima Bos di Kota Bekasi. *Jurnal Universitas Pasundan vol 1 tahun 2013*.
- Ritonga, Rianto. 2012. Mutasi dan Promosi Jabatan sebagai Bagian dari Upaya Pengembangan Karir Pegawai. *Jurnal STIKS Taranita*.
- Rivai, Veithzal dan Sagala E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 13(1), 40-45.
- Siagian, Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2005. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. 1995. *Metodologi Penelitian Survey*. Jakarta: LP3E.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, DR. 2004. *Statistika untuk Penelitian*. Edisi Keenam. Bandung: CV. Alfabeta.
- Trimulyani. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 11(2) 117-124.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Wibowo, Felicia Dewi. 2006. Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang). *Doctoral Dissertation*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Wijanarko, Himawan dan A.B. Susanto. 2005. *Power Branding*. Bandung: Quantum.