

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, serta menelaah peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan:

1. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.
3. Tunjangan kinerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.
4. Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.
5. Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

5.2 SARAN

Hasil penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis yang penting. Secara teoritis, temuan ini menambah wawasan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai peran tunjangan kinerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi konkret bagi Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung dalam merumuskan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan tunjangan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja.

5.2.1 Saran untuk Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung

1. Berdasarkan hasil analisis jawaban responden di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung, beberapa aspek menunjukkan skor terendah, yaitu pemenuhan beban kerja sesuai jadwal, ketelitian dan akurasi pekerjaan, konsistensi standar kualitas, serta penerimaan umpan balik dari atasan. Untuk meningkatkan pemenuhan beban kerja, disarankan dilakukan evaluasi alokasi tugas dan penjadwalan yang lebih realistis serta pelatihan manajemen waktu bagi pegawai. Ketelitian dan konsistensi kualitas dapat ditingkatkan melalui penerapan SOP yang jelas, quality check rutin, workshop, dan audit internal berkala. Sementara itu, penerimaan umpan balik dari atasan sebaiknya diperkuat dengan pemberian feedback secara rutin dan konstruktif serta pelatihan bagi atasan dalam teknik memberikan masukan yang efektif, sehingga pegawai mampu memanfaatkan masukan untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

2. Berdasarkan hasil analisis jawaban responden di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung, beberapa aspek pengembangan karir menunjukkan skor terendah, yaitu dukungan tugas dan tanggung jawab terhadap pencapaian karir jangka panjang, peluang promosi jabatan berdasarkan kinerja, serta ketersediaan program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala. Untuk meningkatkan dukungan terhadap pencapaian karir, disarankan agar organisasi menyesuaikan tugas dan tanggung jawab pegawai dengan jalur karir yang diinginkan serta menyediakan program mentoring atau coaching. Peluang promosi sebaiknya lebih jelas dengan kriteria yang transparan dan evaluasi kinerja yang objektif, sehingga motivasi dan kepuasan pegawai meningkat. Sementara itu, penyediaan pelatihan yang relevan dan rutin, baik internal maupun eksternal, perlu diselaraskan dengan kebutuhan karir pegawai agar

pengembangan kompetensi benar-benar mendukung kemajuan karir individu.

3. Berdasarkan hasil analisis jawaban responden di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung, beberapa aspek kepuasan kerja menunjukkan skor terendah, yaitu ketersediaan fasilitas dan sarana kerja yang layak dan memadai, kolaborasi dan komunikasi antartim, bimbingan dan dukungan dari atasan, program peningkatan karir yang terbuka bagi seluruh pegawai, serta sistem pemberian kompensasi yang adil dan tepat waktu. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, disarankan agar organisasi memastikan fasilitas dan sarana kerja selalu dalam kondisi layak serta mendukung produktivitas pegawai, memperkuat komunikasi dan kolaborasi antartim melalui pelatihan dan pertemuan rutin, serta meningkatkan bimbingan dan dukungan dari atasan secara adil dan profesional. Selain itu, penyediaan program peningkatan karir yang terbuka bagi seluruh pegawai perlu diperluas dan dikomunikasikan dengan jelas, sementara sistem kompensasi sebaiknya dievaluasi dan disesuaikan agar lebih adil dan tepat waktu, sehingga keseluruhan kepuasan kerja pegawai dapat meningkat secara signifikan.
4. Berdasarkan hasil analisis jawaban responden di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung, beberapa aspek kinerja pegawai menunjukkan skor terendah, yaitu penerapan solusi inovatif dalam menghadapi tantangan kerja, kepatuhan terhadap kehadiran dan disiplin waktu, serta komunikasi dua arah antara pegawai dan pemangku kepentingan. Untuk meningkatkan kinerja, disarankan agar organisasi mendorong penerapan ide-ide kreatif dan inovatif melalui pelatihan, workshop, atau forum diskusi, serta memberikan dukungan agar pegawai lebih percaya diri dalam mencoba solusi baru. Kepatuhan terhadap kehadiran dan disiplin dapat ditingkatkan dengan monitoring yang lebih konsisten dan pemberian reward bagi

pegawai yang disiplin. Sementara itu, komunikasi dua arah perlu diperkuat melalui saluran komunikasi yang jelas dan rutin, sehingga informasi kerja tersampaikan dengan efektif dan interaksi antara pegawai dan pemangku kepentingan menjadi lebih lancar, mendukung pencapaian target organisasi secara optimal.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

- a. Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa hal yang dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya. Pertama, penelitian mendatang sebaiknya mempertimbangkan variabel tambahan yang berpotensi memengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai, seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan, atau budaya organisasi, agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Kedua, penelitian lanjutan dapat memperluas sampel atau wilayah penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif dan memungkinkan generalisasi temuan ke instansi pemerintah lainnya. Ketiga, penggunaan metode penelitian campuran (mixed methods) yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dapat membantu memperoleh pemahaman lebih mendalam terkait persepsi pegawai dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja serta kepuasan kerja. Terakhir, penelitian selanjutnya dapat meninjau efektivitas implementasi sistem Customer Relationship Management (CRM) atau mekanisme pengelolaan karir secara lebih rinci untuk mengetahui dampaknya secara langsung terhadap produktivitas dan kepuasan pegawai.