BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri berdasarkan indikator Keadilan dalam berkarir, Perhatian dengan penyediaan, Minat pekerja termasuk dalam kriteria Baik dengan total skor 74,29. Namun masih terdapat indikator yang masih kurang baik yaitu pada indikator Kesadaran Tentang kesempatan dan Kepuasan Karir, banyak pegawai merasa kurang mendapat informasi yang baik tentang kesempatan untuk peningkatan karir pada perusahaan dan sebagian pegawai juga masih merasa kurang puas dengan karirnya saat ini.
2. Kompetensi pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri, berdasarkan indikator Kompetensi sosial, Kompetensi Emosional termasuk dalam kriteria Tinggi dengan skor 74,18. Namun masih terdapat indikator yang kurang yaitu pada indikator Kompetensi Sosial, sebagian besar pegawai masih merasa kurang mempunyai kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain.

3. Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri, berdasarkan indikator Pekerjaan, rekan Kerja termasuk dalam kriteria tinggi dengan skor 70,79. Namum masih terdapat indikator yang kurang yaitu Upah, Promosi, Supervisi. Ini dikarenakan upah yang diterima masih kurang sesuai dengan beban kerja pada perusahaan. demikian juga dengan promosi, sebagian besar pegawai merasa belum mendapatkan promosi yang baik pada perusahaan guna meningkatkan posisi pekerjaan dan atasan juga masih kurang memberi bantuan teknis dalam memotivasi.
4. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri. Pengembangan karir memberikan pengaruh sebesar 31,9% terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri. Semakin baik pengembangan karir yang dilakukan perusahaan akan kompetensi pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri akan semakin tinggi.
5. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri. Secara total pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri sebesar 19,4 persen dimana semakin baik pengembangan karir yang dilakukan perusahaan akan membuat kepuasan kerja pegawai juga semakin tinggi.
6. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri. Secara total pengaruh

kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri sebesar 35,3 persen dimana semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai akan membuat kepuasan kerja pegawai semakin tinggi.

7. Pengembangan karir dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri. Secara bersama-sama variabel pengembangan karir dan kompetensi memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 54,6% terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka penulis dapat memberi saran sebagai berikut :

1. Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri sebaiknya lebih memperhatikan pegawai yang belum mendapatkan informasi yang baik tentang kesempatan dalam peningkatan karir, yaitu dengan cara lebih memperjelas informasi tersebut melalui komunikasi dari atasan dan sesama karyawan. Serta lebih memperhatikan minat pekerja yang kurang karena tidak sesuai dengan kemampuan dan keinginan karyawan tersebut, dengan cara memperhatikan kelebihan karyawan tersebut dalam bekerja dan menempatkannya pada bidang yang sesuai dengan kemampuannya dalam bekerja.

2. Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri sebaiknya memperhatikan pegawai yang masih merasa kurang mempunyai kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain, dengan cara melakukan pendekatan pada karyawan tersebut dan melibatkan karyawan tersebut dalam acara-acara kantor yang mengadakan diskusi akan suatu pekerjaan. hal ini bermaksud agar pegawai tersebut dapat bekerjasama dan membangun hubungan yang baik terhadap sesama karyawan pada kantor tersebut.
3. Kantor Pusat Teknologi Nuklir Bahan dan Radiometri sebaiknya memperhatikan pegawai yang merasa upah yang diterima masih kurang sesuai dengan beban kerja pada perusahaan, yaitu dengan cara menaikkan upah karyawan tersebut agar dapat lebih dihargai akan hasil pekerjaan yang dilakukannya. demikian juga dengan promosi, perusahaan sebaiknya melaksanakan promosi karyawan dengan sesuai aturan, yaitu dengan cara mempromosikan pegawai yang mempunyai kemampuan yang baik dalam bekerja agar karyawan tersebut mendapatkan peningkatan karir. Serta kantor PTNBR sebaiknya lebih dapat memberi bantuan teknis dalam memotivasi pegawai, yaitu dengan cara lebih membina para karyawan agar dapat bekerja secara maksimal, karena dengan memberi motivasi yang baik akan mendapatkan hasil kerja yang baik pula.