

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Dari apa yang sudah dijelaskan dalam bab V, maka dapat diambil beberapa kesimpulan :

1. Hasil analisa data diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi. Artinya bahwa jika kualitas kepemimpinan yang diberikan di lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi meningkat, maka juga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Kepemimpinan di Direktorat Jenderal Imigrasi yang mencakup indikator konsultatif, direktif, dukungan, partisipasi, delegasi dan pengawasan mendapatkan tanggapan positif dari pegawai. Walaupun pengaruhnya antara kepemimpinan dan kinerja adalah sedang, hal ini tercermin dalam aktivitas sehari-hari masih kurangnya kontrol/pengawasan pimpinan terhadap pegawai dan kurangnya evaluasi pimpinan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian kepemimpinan yang telah dijalankan dapat mempengaruhi kinerja karyawan walaupun sangat kecil nilainya.
2. Variabel pengembangan karir merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, kuatnya hubungan ini menunjukkan bahwa faktor pengembangan karir tidak dapat diabaikan oleh pimpinan, jika ingin tercapai suatu kinerja yang optimal dari para pegawainya. Hal ini disebabkan karena pegawai sangat mengharapkan pelaksanaan pengembangan karir pada Direktorat juga harus disesuaikan dengan pola karir yang telah ditetapkan oleh Departemen Hukum dan HAM karena selama ini pola karir belum diterapkan secara optimal begitu juga dengan proses mutasi/promosi masih belum berjalan secara objektif.

3. Bahwa pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja secara bersamaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, artinya kinerja perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan pengembangan karir, namun hal tersebut cenderung rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Imigrasi tetapi nilainya kecil. Hal ini disebabkan ada beberapa faktor lain yang dianggap lebih penting seperti motivasi dan kompetensi yang penulis tidak memasukan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mempunyai keterbatasan. Variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja yang dijarang dengan skala Likert yang digunakan dalam menjaring persepsi, sehingga ada subyektifitas terutama variabel kinerja.

6.2. Saran

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi, maka sebagai hasil penelitian yang ada, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dari segi kepemimpinan, hendaknya pimpinan yang ada lebih memperhatikan kontrol, pengawasan serta evaluasi kepada bawahannya terhadap hasil kerjanya. Melalui cara mengadakan briefing/evaluasi setiap trisemester atau semester tentang kinerja pegawai, hal tersebut untuk mengetahui seberapa bagus kinerja pegawai juga untuk menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Kontrol/pengawasan berfungsi mendisiplinkan pegawai terhadap tanggung jawab yang dibebarkannya.

2. Dari Pengembangan karir, hendaknya instansi menerapkan pola karir sesuai yang telah ditetapkan oleh Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI. Jangan sampai kebijakan mengenai pengembangan karir menjadi tidak jelas aturan mainnya.

3. Seyogyanya Direktorat Jenderal Imigrasi mulai membuka jalur untuk jabatan fungsional, hal ini untuk mengakomodasi pegawai imigrasi yang mempunyai keahlian tertentu untuk dapat mengembangkan karirnya.
4. Perlu juga untuk melihat pangkat/golongan ruang dan kompetensi yang ada pada setiap pegawai sehingga pegawai yang mempunyai kemampuan dan potensi untuk menduduki jabatan baik struktural maupun fungsional dapat meningkatkan karirnya, sehingga tidak terjadi karir yang mandeg.
5. Dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan adalah pengembangan karir, karena berdasarkan penelitian hal itu mempunyai pengaruh yang sangat besar, namun kepemimpinan juga perlu diperhatikan walaupun tidak terlalu berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

