

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan penempatan pegawai dalam kategori “Cukup Tepat”. Penempatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap. Apabila penempatan pegawai yang diberikan selaras dengan kompetensinya, maka akan meningkatkan motivasi pegawai. Sebaliknya, penempatan yang tidak tepat akan mengikis motivasi kerja.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengembangan karir pegawai dalam kategori “Tepat”. Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap. Apabila terdapat kepastian karir, maka akan membuat pegawai meningkatkan motivasi kerja dalam memberikan pelayanan publik.
3. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Motivasi pada kategori "Tinggi". Adapun penempatan dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Dengan demikian, semakin tepat penempatan pegawai, maka akan semakin meningkatkan motivasi pegawai. Demikian halnya dengan pengembangan karir, semakin

baik pengembangan karir pegawai, maka akan meningkatkan motivasi para pegawainya.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya dan dari penarikan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cilacap perlu memprioritaskan perbaikan pada variabel Penempatan yang memiliki capaian terendah pada kategori “Cukup tepat”, dengan melakukan evaluasi mendalam terhadap kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan keahlian pegawai dengan tugas yang diberikan (*the right man on the right place*).
2. Mengoptimalkan variabel Pengembangan Karir yang saat ini berada pada kategori “Tepat”, sehingga ketidakpastian atau sikap ragu-ragu pegawai dalam jenjang promosi dapat diminimalisir melalui pemetaan kompetensi yang lebih transparan dan terukur.
3. Untuk menjaga momentum variabel Motivasi yang sudah berkategori “Tepat” dengan cara mengintegrasikan sistem apresiasi dan pemberian tanggung jawab yang selaras dengan minat serta bakat pegawai. Dengan memperbaiki tata kelola penempatan dan memperjelas alur karir, diharapkan beban kerja akan terdistribusi lebih adil, yang secara otomatis akan meningkatkan motivasi pegawai dalam mencapai target organisasi secara jangka panjang.

4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi yang mungkin memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja yang belum terungkap dalam penelitian ini serta disarankan untuk menggunakan metode penelitian kombinasi (*mixed methods*) guna menggali lebih dalam alasan kualitatif di balik persepsi pegawai, serta memperluas jumlah sampel agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.