

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Pada BAB V ini akan diuraikan mengenai kesimpulan hasil dari penelitian tentang Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat. Berikut pemaparannya:

1. Pengembangan karir termasuk kedalam kategori sangat baik. Artinya, pemimpin mengarahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas sehingga lebih efektif dan efisien, hal ini terlihat dari pimpinan secara rutin memberikan motivasi kepada pegawai untuk segera menyelesaikan tugas dan berdisiplin. Lembaga mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai serta pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagai upaya meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap. Lembaga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan diri, hal ini terlihat dari lembaga yang memberikan kesempatan pegawai untuk meningkatkan kinerja sehingga pegawai dapat dengan mudah mendapatkan promosi. Selain itu, lembaga secara rutin mengadakan rotasi dan mutasi untuk menghindari kejenuhan pegawai serta bertujuan agar pegawai dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu organisasi.
2. Kinerja pegawai termasuk kedalam kategori Sangat Baik. Artinya, Pegawai di BADIKLATDA Jabar memiliki kinerja yang sangat baik dari segi kuantitas kerja, kualitas kerja, kreativitas, pengetahuan tentang pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, mampu bekerjasama dengan sesama pegawai.
3. Pengembangan karir memiliki korelasi atau hubungan yang kuat. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar faktor yang peneliti teliti.

Dari hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis yang peneliti ajukan dapat diterima. Artinya, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BADIKLATDA Jabar.

#### **A. Rekomendasi**

##### **1. Saran terhadap Pengembangan Karir Pegawai**

Pimpinan memiliki jadwal berkonsultasi dengan pegawai sehingga pegawai lebih terarah dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Karena dengan diadakannya jadwal berkonsultasi akan berpengaruh pada hasil yang dikerjakan pegawai. Pada saat pegawai dimutasi ke instansi lain, diharapkan tidak mengalami kesulitan pada saat berada di lingkungan kerja yang baru agar bisa tetap fokus kepada tanggung jawab pekerjaan sehingga tujuan dari organisasi cepat tercapai. Menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan pegawai. Serta promosi yang dilakukan lembaga tidak dilihat dari lamanya pegawai bekerja akan tetapi dilihat dari kinerja pegawai tersebut.

##### **2. Saran terhadap kinerja Pegawai**

Pegawai hendaknya dapat mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan oleh lembaga dan senantiasa mempertahankan dan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dengan lebih baik lagi. Pegawai hendaknya menyadari untuk lebih kreatif dan meningkatkan etos kerja dalam menyelesaikan tugas – tugas agar tidak terjadi penumpukkan tugas/pekerjaan.

##### **3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji permasalahan yang terjadi di lapangan mengenai peran pengembangan karir, kemudian mencari apa yang menjadi penghambat kinerja pegawai. Kemudian, dapat ditemukan faktor lain selain pengembangan karir terhadap kinerja pegawai**

sehingga penelitian yang dilakukan benar-benar memperoleh pemecahan masalah.