

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan beberapa temuan yang didapat dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, penulis dapat mengemukakan beberapa kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

##### 1. Pengembangan Karier di Pusdiklat Geologi

Berdasarkan uji kecenderungan dengan menggunakan teknik *Weighted Means Scored* (WMS), dapat diketahui bahwa nilai rata-rata yang diperoleh untuk variabel X (Pengembangan Karier) adalah 2,46. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier yang dilakukan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi (Pusdiklat Geologi) termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari proses-proses yang terjadi di dalamnya, yaitu pembinaan dari pimpinan, pendidikan dan pelatihan, promosi, rotasi dan mutasi kerja yang merupakan bentuk-bentuk pengembangan karier sebagai kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan karier pegawai.

##### 2. Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji kecenderungan dengan menggunakan teknik *Weighted Means Scored* (WMS), dapat diketahui bahwa nilai rata-rata yang diperoleh untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah 3,28. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai di Pusdiklat Geologi termasuk dalam kategori sangat baik.

Hal ini dapat mendeskripsikan bahwa pada umumnya pegawai di lingkungan Pusdiklat Geologi memiliki kinerja yang sangat baik dalam pekerjaannya. Kategori tersebut diatas dapat diukur dari indikator yang mendukung yang diantaranya adalah kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan kerja yang sama-sama berada pada kategori sangat

baik. Namun indikator komunikasi memiliki nilai terendah dari seluruh indikator kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi ( Pusdiklat Geologi) Bandung.

Pengaruh variabel pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Pusdiklat Geologi berada pada tingkat hubungan cukup kuat. Hal ini didasarkan pada hasil konsultasi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai  $r$  setelah memperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,45, dimana angka tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karier sebagai variabel independen (X) memiliki pengaruh serta berkontribusi cukup kuat terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Koefisien determinasi dari variabel X terhadap variabel Y sebesar 20,25%, artinya pengembangan karier memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 20,25% sedangkan sisanya 79,75% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sedangkan koefisien korelasi  $t_{hitung}$  antara variabel X terhadap variabel Y adalah signifikan, dengan harga  $t_{hitung}$  sebesar 2,618 lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,703. Hal ini berarti antara variabel X (pengembangan karier) dan variabel Y (kinerja pegawai) terdapat hubungan yang signifikan dan positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang telah dirumuskan yaitu pengembangan karier mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi dapat diterima.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan karier di Pusdiklat Geologi sudah berjalan dengan baik. Sementara itu kinerja pegawai berada dalam kategori sangat baik. Namun demikian, peneliti ingin menyampaikan beberapa saran yang didasari dari hasil penelitian yang bermanfaat bagi lembaga, yaitu sebagai berikut :

### 1. Saran Terhadap Pelaksanaan Pengembangan Karier

Pengembangan karier di Pusdiklat Geologi berdasarkan hasil penelitian berada dalam kategori baik. Namun masih ada kekurangan dan kelemahan yang harus diperbaiki dan ditingkatkan. Adapun kekurangan dan kelemahan yang harus ditingkatkan oleh pimpinan yaitu seperti lebih sering memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih baik, menempatkan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan, minat dan kemampuan pegawai tersebut, melakukan promosi tidak hanya melihat dari masa kerjanya tetapi juga dari kinerja pegawai. Karena dengan memberikan dukungan kepada pegawai yang berpotensi serta menyediakan posisi sebagai sarana pengembangan karier pegawai akan mampu membuat pegawai menghasilkan kinerja sebaik mungkin.

### 2. Saran Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai di Pusdiklat Geologi berdasarkan hasil penelitian berada dalam kategori sangat baik. Namun masih ada kekurangan dan kelemahan yang harus diperbaiki dan ditingkatkan. Adapun kekurangan dan kelemahan yang harus ditingkatkan yaitu terdapat dalam indikator komunikasi. Komunikasi yang ada kaitannya dengan hubungan antar pimpinan dengan pegawai, pegawai dengan pegawai lainnya, dan bahkan dengan pihak diluar lembaga dalam hal masih harus ditingkatkan. Hal ini tidak lain demi mendukung pelaksanaan tugas agar berjalan lebih optimal serta tidak mengalami hambatan.