

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran secara umum pengembangan karir yang dilaksanakan di Universitas Pendidikan Indonesia dapat dikatakan cukup efektif. Skor rata-rata jawaban responden tertinggi berada pada indikator penyesuaian kebutuhan karir (*need-opportunities alignment*), hal ini berarti bahwa pengembangan karir yang dilakukan cukup efektif dari segi penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir bagi pegawai dalam organisasi, pegawai administrasi UPI diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai yang diselenggarakan secara berkala ataupun dengan penambahan gelar yang diperoleh dari diberikannya izin studi lanjut. Sedangkan penilaian kebutuhan karir (*career need assessment*) berada pada jawaban terendah pada skor rata-rata tiap indikatornya, hal ini berarti penilaian kebutuhan karir yang dilakukan organisasi terhadap pegawai administrasi di UPI berupa pemberian kesempatan dan membantu setiap pegawainya untuk mengambil keputusan yang tepat dalam pengembangan karirnya masih belum optimal.
2. Gambaran secara umum tingkat semangat kerja pegawai administrasi Universitas Pendidikan Indonesia dapat dikatakan cukup tinggi. Hal ini terlihat pada skor rata-rata jawaban responden ada pada kriteria cukup tinggi. Skor rata-rata jawaban responden tertinggi berada pada indikator loyalitas, artinya loyalitas pegawai administrasi Universitas Pendidikan Indonesia terhadap pekerjaan maupun organisasi sudah tinggi, sedangkan

untuk skor terendah berada pada kerjasama dengan pimpinan maupun teman sejawat artinya kerjasama baik atasan terhadap bawahan maupun sebaliknya antar pegawai administrasi Universitas Pendidikan Indonesia dinilai masih belum cukup optimal.

3. Hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat diperoleh kesimpulan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Indonesia. Artinya, jika pelaksanaan pengembangan karir efektif maka semangat kerja tinggi dan begitupun sebaliknya jika pelaksanaan pengembangan karir tidak efektif maka semangat kerja akan rendah. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir menjadi variabel prediktor yang cukup diperhitungkan bagi variabel semangat kerja pegawai.

1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut dan merujuk kepada skor rata-rata setiap indikator, dengan demikian penulis memberikan saran mengenai pengembangan karir dan semangat kerja pegawai. Berikut penulis mengajukan beberapa saran yakni:

1. Dalam meningkatkan pengembangan karir pegawai agar lebih baik, maka pihak Universitas Pendidikan Indonesia harus lebih memperhatikan indikator penilaian kebutuhan karir (*career need assessment*), karena indikator ini memiliki persentase jawaban yang lebih rendah dibanding dengan kedua indikator pengembangan karir yang lain. Pihak Universitas Pendidikan Indonesia hendaknya memberikan perhatian terhadap indikator penilaian kebutuhan karir (*career need assessment*), yakni lembaga harus memberikan kesempatan dan membantu setiap pegawainya untuk mengambil keputusan yang tepat tentang pengembangan karirnya agar pegawai tetap memiliki kemauan kerja dalam organisasi dengan intensitas yang maksimal.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel semangat kerja yang masih rendah terdapat pada indikator kerjasama dengan pimpinan maupun teman sejawat. Oleh karena itu, berkenaan dengan hubungan kerjasama dengan pimpinan maupun teman sejawat ataupun sebaliknya harus lebih ditingkatkan. Upaya yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan lebih meningkatkan komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan agar semangat kerja pegawai tetap tinggi sehingga ketercapaian tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih maksimal.
3. Mengingat pengembangan karir berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, maka usaha untuk meningkatkan semangat kerja pegawai perlu memperhatikan efektivitas pelaksanaan pengembangan karir bagi pegawai. Dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk penelitian berikutnya perlu menindak lanjuti dengan memperluas ruang lingkup, memperbanyak variabel, memperluas populasi dan sampel.