

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Gambaran efektivitas Pengembangan Karir di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam adalah efektif dengan rata-rata capaian sebesar 74,3%.
- 2) Gambaran tingkat Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam berada dalam kategori cukup tinggi dengan rata-rata capaian sebesar 67,9%.
- 3) Terdapat pengaruh positif antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan nilai $2,261 \geq 1,66256$.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dipaparkan, saran yang akan dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah diantara indikator lainnya untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut, saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian, tingkat pengembangan karir berada dalam kategori efektif. Namun, terdapat indikator yang masih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Indikator tersebut yaitu kebutuhan karir yang berada dalam kategori cukup baik, maka dari itu masih perlu ditingkatkan lagi agar dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Upaya yang dilakukan untuk mengembangkan karir adalah :
 - a) Bagi Organisasi, pengembangan karir dapat ditingkatkan dengan memperhatikan jalur karir setiap karyawan dengan baik sehingga memberikan kesempatan karir kepada karyawan yang lebih memilih

untuk menekuni kapabilitasnya melalui sebuah pembinaan. Memberikan dukungan kepada karyawan yang potensial untuk selalu meningkatkan kapabilitasnya dengan menciptakan situasi kerja yang kondusif juga perlu dilakukan, agar karyawan meraih kinerja yang optimal. dengan memberikan pemahaman dengan jelas mengenai kebutuhan karir dan rencana karir untuk masa yang akan datang bagi para pegawai.

- b) Bagi Pegawai, disarankan agar dapat memahami mengenai pentingnya rencana karir karena akan membantu mencapai target yang diinginkan untuk masa sekarang dan masa yang akan datang. Dengan cara mengikuti seminar dan pelatihan mengenai kebutuhan karir maka akan menambah wawasan mengenai rencana karir.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian, tingkat kinerja pegawai berada pada kategori cukup tinggi. Namun, terdapat indikator yang masih memperoleh nilai rendah dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu indikator ketepatan waktu dan efektivitas yang berada dalam kategori cukup tinggi. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu ditingkatkan lagi agar lebih optimal mengingat pentingnya peranan kinerja pegawai demi kelangsungan organisasi. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai khususnya dalam ketepatan waktu dan efektivitas yaitu:
- a) Bagi Organisasi, disarankan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai agar dapat meningkatkan kualitas organisasi dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya.
 - b) Bagi Pegawai, disarankan agar lebih meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mengoptimalkan kinerja, memaksimalkan waktu kerja dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan tepat.