

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan fakta temuan di lapangan dan hasil pengolahan serta analisis data dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Perencanaan Karier terhadap Kinerja Pegawai di PT Len Industri (Persero) Bandung” ini, maka penulis dapat mengambil kesimpulan yang merujuk pada rumusan masalah yang telah diajukan pada penelitian ini. Uraian kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut.

1. Gambaran umum variabel X (Perencanaan Karier) pegawai di PT Len Industri (Persero) Bandung berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan rumus dari *Weight Mean Skor* (WMS) menunjukkan skor rata-rata sebesar **3.01** yang berarti keseluruhan aspek yang terkandung dalam Perencanaan Karier yang dilakukan oleh para pegawai PT Len Industri (Persero) Bandung berkriteria **Sangat Baik**. Ini berarti bahwa variabel Perencanaan Karier yang meliputi penilaian individu, penilaian organisasi terhadap kemampuan dan kesanggupan pegawai, komunikasi organisasi dan penyuluhan karier sudah berjalan sangat baik dan berupaya untuk menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan WMS, gambaran umum variabel Y (Kinerja Pegawai) memperoleh skor rata-rata sebesar **2.9** yang artinya keseluruhan aspek yang terkandung dalam Kinerja Pegawai PT Len Industri (Persero) Bandung tergolong dalam kriteria **Tinggi**. Aspek Kinerja Pegawai yang meliputi potensi diri, prestasi kerja, proses kerja dan antusiasme sudah berjalan dengan baik.

Dita Pratiwi, 2012

Pengaruh Perencanaan Karier Terhadap Kinerja Pegawai di PT Len Industri (Persero) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan Karier di PT Len Industri (Persero) Bandung berada pada kriteria sangat baik. Begitu pula dengan kinerja pegawai di PT Len Industri Persero (Bandung) yang menunjukkan kriteria baik. Temuan-temuan di lapangan yang telah diolah menunjukkan bahwa variabel X (Perencanaan Karier) dan variabel Y (Kinerja Pegawai), keduanya memiliki hubungan melalui uji korelasi, uji signifikansi koefisien korelasi, uji determinasi dan uji persamaan regresi. Adapun uraian untuk masing-masing pengujian tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Diketahui bahwa koefisien korelasi antara perencanaan karier terhadap kinerja pegawai sebesar **0.764**, yang berarti tingkat hubungan perencanaan karier terhadap kinerja pegawai berada pada tingkat **kuat**. Ini diperkuat dengan hasil uji signifikansi korelasi antara variabel X dan Y yang berlaku untuk seluruh responden yang berjumlah 60 orang yakni diperoleh nilai harga t_{hitung} sebesar **9.035**, sedangkan harga t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% dengan $dk = n - 2$ ($60 - 2$) = 58 adalah sebesar 2,000. Sehingga apabila t_{hitung} (**9.035**) $\geq t_{tabel}$ (**2,000**), artinya signifikan.

Dari hasil analisis korelasi di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Koefisien determinasi sebesar **58,46%** yang berarti bahwa variabel X di PT Len Industri (Persero) Bandung memberikan pengaruh sebesar 58,46% terhadap variabel Y. ini berarti bahwa perencanaan karier dipengaruhi oleh kinerja pegawai sebesar 58,46%, sedangkan sisanya sebesar 41,54% dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan, sistem penghargaan (*reward system*) dan sebagainya.

Berdasarkan hasil perhitungan a dan b regresi linier sederhana terhadap variabel X dan Y (terlampir), diperoleh nilai koefisien a sebesar **48.269** dan nilai b sebesar **0.278**, sehingga diperoleh persamaan regresi tersebut yakni $\hat{Y} = 48.269 + 0.278 X$. dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa jika terjadi perubahan setiap satu unit variabel X, maka akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y sebesar 0.278 dengan arah positif. Dapat dikatakan bahwa apabila variabel X dinaikkan, maka variabel Y akan mengalami kenaikan pula sebesar 0.278. ini membuktikan bahwa variabel X memiliki pengaruh yang erat terhadap variabel Y, dan variabel Y memiliki ketergantungan terhadap variabel X dengan arah perubahan positif. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa “Perencanaan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai” **diterima**.

B. Saran

Hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya menunjukkan beberapa aspek dan indikator dalam variabel X dan Y memperoleh skor terendah di antara indikator lainnya. Beberapa indikator yang terdapat pada variabel perencanaan karier seperti pegawai mempetakan tujuan dan sasaran karier yang diharapkannya dengan skor 2.91. Program perencanaan karier memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyelidiki minat, kebutuhan dan pilihan karier dalam organisasi, sehingga pegawai harus mampu mempetakan tujuan dan sasaran karier yang mereka harapkan dari perusahaan. Dengan demikian, terjadi keselarasan antara tujuan pribadi dengan tujuan perusahaan.

Indikator pimpinan melakukan promosi jika pegawai menunjukkan prestasi kerja dengan skor 2.9. Pimpinan seyogyanya melakukan promosi jabatan atau memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya apabila pegawai yang bersangkutan telah menunjukkan prestasi kerja. Indikator membangun jaringan informasi mengenai jalur-jalur karier yang sama atau lebih tinggi dari karier sebelumnya dengan skor 2.9. Pegawai diupayakan untuk membangun jaringan informasi guna mengetahui jalur-jalur karier mana yang dapat dipilih untuk peningkatan karier yang lebih tinggi dari sebelumnya. Kemudian indikator pegawai melakukan tindak lanjut atas prioritas yang sudah dibuat dengan skor 2.9. Hendaknya pegawai melakukan tindak lanjut atas prioritas rencana karier yang telah dibuat sebelumnya. Ini dapat digunakan sebagai media refleksi atas rencana dan implementasi karier yang telah berjalan.

Sedangkan untuk beberapa skor terendah dari variabel kinerja pegawai di antaranya indikator mampu berinteraksi dengan rekan kerja dengan skor 3.0. Hubungan

interaksi dengan rekan kerja hendaknya lebih ditingkatkan lagi, walaupun tidak sedikit pegawai yang menghabiskan jam kerjanya di lapangan (lokasi proyek) dibandingkan dengan di lingkungan kantor. Indikator mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan dengan skor 2.76, ini membuktikan perlunya peningkatan kesanggupan pegawai guna penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya. Dengan begitu pekerjaan lainnya pun dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Indikator mampu mengambil resiko atas keputusan yang diambil dengan skor 2.66. Pegawai harus mampu mengambil resiko atas segala kemungkinan atau keputusan yang telah diambil. Dan indikator mampu berkata jujur apabila melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan dengan skor 2.75. Karena kejujuran itu penting dan termasuk ke dalam disiplin kerja, maka para pegawai senantiasa berkata jujur apabila melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaannya.

Selanjutnya, bagi para mahasiswa yang tertarik meneliti tentang perencanaan karier terhadap kinerja pegawai, hendaknya mengkaji secara mendalam mengenai permasalahan yang terjadi dari kedua variabel tersebut. Kemudian, peneliti yang akan datang hendaknya mampu meneliti faktor-faktor lain yang mampu meningkatkan perencanaan karier dan kinerja pegawai, sehingga bermanfaat guna pengembangan disiplin ilmu administrasi pendidikan ke depannya.