

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan kajian pustaka yang berupa uraian-uraian, hasil penelitian dengan penyebaran angket, serta pengujian analisis regresi sederhana yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap pengembangan karir pada BKPLD Kota Banjar Jawa Barat dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja berdasarkan penilaian pegawai yang terdiri dari indikator kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggungjawab. Berdasarkan hasil penelitian bahwa gambaran mengenai hasil prestasi kerja pegawai BKPLD Kota Banjar Jawa Barat adalah sebagian pegawai skor hasil prestasi kerja pegawai telah berada dalam kategori tinggi. Namun masih ada pegawai yang berada dalam kategori di bawah cukup. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator-indikator yang mulai dari terbesar sampai terendah. Indikator yang paling terbesar yaitu, indikator setia dalam pekerjaan sebesar 0,927 sedangkan indikator yang terendah yaitu indikator mengerjakan kerja sesuai tanggungjawab sebesar 0,625.
2. Pengembangan karir berdasarkan penilaian pegawai yang terdiri dari tiga indikator menilai kebutuhan karir, kesempatan karir, dan penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir. Berdasarkan hasil penelitian diketahui

bahwa gambaran mengenai hasil pengembangan karir BKPLD Kota Banjar Jawa Barat adalah sebagian pegawai skor hasil pengembangan karir telah berada dalam kategori tinggi tetapi belum maksimal dalam pelaksanaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator-indikator yang mulai dari terbesar sampai terendah. Indikator yang paling terbesar yaitu, subvariabel kesempatan karir yang berada pada indikator tingkat kejelasan mengenai informasi kesempatan karir sebesar 0,908 sedangkan subvariabel penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir yang berada pada indikator yang terendah yaitu indikator tingkat kejelasan untuk mendapatkan kesempatan karir yang disesuaikan dengan pekerjaan sebesar 0,692.

3. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa prestasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pada BKPLD Kota Banjar Jawa Barat.

5.2. Saran

Selain kesimpulan diatas, penulis juga mencoba mengemukakan beberapa saran yang diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan dapat bermanfaat bagi pihak BKPLD Kota Banjar dalam meningkatkan pengembangan karir, yaitu:

1. Agar pegawai dapat bersemangat dalam peningkatan memperoleh hasil prestasi kerja yang lebih baik, maka pihak pimpinan Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Latihan Daerah Kota Banjar (BKPLD) Jawa Barat hendaknya melakukan peninjauan dan pengawasan mengenai kebijakan

untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas prestasi kerja yang baik maka diperlukan pengarahan, pendidikan dan latihan yang lebih fokus untuk meningkatkan kompetensi dan dilaksanakan secara berkesinambungan. Pegawai bisa ikut dalam seminar, kursus, lokakarya juga membantu karyawan menyusun tujuan karir, mengidentifikasi alur karir dan menemukan kegiatan pengembangan karir yang spesifik. dan lain sebagainya yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi.

2. Untuk mengatasi pegawai yang tidak mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di instansi maka instansi harus membuat peraturan yang jelas dan sanksi yang tegas bagi pegawai yang tidak mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan. Dilihat dari hasil penelitian, masih banyak pegawai yang belum menyadari atas pentingnya kedisiplinan, maka instansi harus bisa lebih merealisasikan dalam penegasan peraturan yang ada agar para pegawai dapat mematuhi peraturan dalam keseharian bekerja.
3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir di lingkungan BKPLD Kota Banjar Jawa Barat, sehingga instansi ada baiknya melakukan program yang dapat meningkatkan pengembangan karir yang salah satunya dengan program melaksanakan prestasi kerja yang jelas. Tetapi bila mengkaji lebih jauh mengenai pengembangan karir juga dapat ditingkatkan lagi dengan cara melakukan mutasi jabatan dan rotasi jabatan yang dilakukan setiap satu tahun sekali secara rutin dengan memberikan informasi tentang kesempatan karir yang ada dalam organisasi, maka setiap tenaga kerja dan

calon tenaga kerja mengetahui dengan jelas berbagai kemungkinan jabatan yang akan ditempuhnya. Layak atau tidaknya seorang pegawai untuk mengembangkan karirnya tergantung kerja keras masing-masing pegawai. Program semacam ini juga bisa dilakukan dengan cara memberi penghargaan kepada pegawai yang dianggap berprestasi, dan penghargaan ini bisa dilakukan perbulan dan di akhir tahun diakumulatifkan dan siapa yang paling banyak menjadi pegawai teladan perbulannya diberikan penghargaan baik itu dalam karir ataupun dalam kompensasi.

