

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karir dengan kinerja pada pegawai bagian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan di Jakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} = 2,211 > t_{tabel} = 1,697$  dan hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 70,95 + 0,20 X$  yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor pengembangan karir (X) akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,20 skor pada konstanta 70,95.

Kinerja ditentukan oleh pengembangan karir sebesar 14,01% dan sisanya 85,99% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti disiplin kerja dan fasilitas kantor.

#### **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karir dengan kinerja pada Pegawai bagian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang menentukan tingginya kinerja pegawai.

Implikasi dari penelitian ini, Kementerian Perdagangan, harus dapat meningkatkan pengembangan karir pegawainya agar kinerja pegawai dapat meningkat. Rendahnya kinerja yang diakibatkan oleh kurangnya pengembangan karir seorang pegawai, jika dibiarkan berlarut-larut akan menghambat produktivitas pegawai tersebut dan mengganggu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dari hasil pengolahan data, terlihat bahwa pegawai dengan pengembangan karir yang tinggi maka kinerjanya akan meningkat pula. Pengembangan karir yang kurang mengakibatkan pegawai kebingungan dalam merencanakan karirnya di masa depan. Hal ini diutarakan karena menurut hasil perolehan skor rata-rata, indikator kesetiaan pada organisasi dalam pengembangan karir adalah yang tertinggi, yaitu sebesar 27%, maka kesetiaan pada organisasi harus terus dipertahankan. Sedangkan indikator mentor adalah yang terendah, yaitu sebesar 23%, maka mentor harus lebih ditingkatkan lagi.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti dalam rangka meningkatkan kinerja adalah :

1. Perusahaan melakukan koordinasi dengan pihak tertentu untuk membantu pegawai perusahaan agar bisa merencanakan karirnya dengan baik sehingga pegawai dapat nyaman bekerja dan bertahan hingga pensiun di perusahaan dan berefek kepada kinerja pegawai yang terus meningkat.

2. Perusahaan sebaiknya melengkapi fasilitas kantor yang dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai, seperti penambahan mesin fotokopi dan penggantian komputer yang sudah tidak layak pakai.
3. Perusahaan terus meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan memberikan aturan dan prosedur yang ketat agar kinerja pegawai tetap stabil.
4. Perusahaan juga harus meningkatkan program dan pelatihan seperti seminar, workshop dan sebagainya, agar pegawai mengerti alur karir mereka.
5. Pimpinan ataupun setiap atasan di dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada pegawainya dan adil dalam menentukan kenaikan jabatan pegawainya.