

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Dari hasil pengujian hipotesa dan analisis pada bab terdahulu dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pelatihan dengan pengembangan karir di Dislitbangal, yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,742 yang berarti pelatihan mempunyai hubungan yang positif dan kuat dengan pengembangan karir dan koefisien determinasi variabel pelatihan dengan pengembangan karir sebesar 0,550 atau 55% artinya variabel pelatihan mampu menerangkan variasi variabel pengembangan karir sebesar 55% dan sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.
- b. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel prestasi kerja dengan pengembangan karir di Dislitbangal, yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,383 yang berarti prestasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan rendah dengan pengembangan karir dan koefisien determinasi variabel prestasi kerja dengan pengembangan karir sebesar 0,146 atau 14,6% artinya variabel prestasi kerja mampu menerangkan variasi variabel pengembangan karir sebesar 14,6% dan sisanya 85,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.
- c. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pengalaman kerja dengan pengembangan karir di Dislitbangal, yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,568 yang berarti pengalaman kerja mempunyai hubungan yang positif dan sedang dengan pengembangan karir dan koefisien determinasi variabel pengalaman kerja dengan pengembangan karir sebesar 0,322 atau 32,2% artinya variabel pengalaman kerja mampu menerangkan variasi variabel pengembangan karir sebesar 32,2% dan sisanya 67,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

- d. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pelatihan, prestasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama / simultan dengan pengembangan karir di Dislitbangal, yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,826 yang berarti pelatihan, prestasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama / simultan mempunyai hubungan yang positif dan sangat kuat dengan pengembangan karir. Koefisien determinasi variabel pelatihan, prestasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama / simultan dengan pengembangan karir sebesar 0,670 atau 67% artinya variabel pelatihan, prestasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama / simultan mampu menerangkan variasi variabel pengembangan karir sebesar 67% dan sisanya 33% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

V.2 Implikasi Manajerial

Dengan dilakukan penelitian mengenai Hubungan antara Pelatihan, Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Penelitian dan Pengembangan Angkatan Laut (Dislitbangal), maka dapat dilakukan upaya-upaya sebagai berikut :

- a. Upaya pelatihan dengan pengembangan karir PNS di Dislitbangal yaitu dengan meningkatkan nilai tambah yang berupa pengetahuan dan keterampilan serta mempertajam kemampuan pegawai. Sehingga dengan demikian akan mempermudah pegawai dalam melaksanakan proses pekerjaan yang mengarah pada tujuan organisasi yang telah ditetapkan, serta dapat membantu pegawai menjangkau level yang lebih tinggi dalam susunan kepegawaian dan pada akhirnya pengembangan karir pegawai akan meningkat.
- b. Upaya meningkatkan prestasi kerja dengan pengembangan karir PNS di Dislitbangal yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun suatu organisasi melalui peningkatan hasil kerja, mutu kerja, kerja sama, efektifitas dan efisiensi. Hal ini dapat mempengaruhinya antara lain memberikan penghargaan, pemberian

kenaikan gaji, promosi dan penempatan-penempatan pada tugas-tugas tertentu.

- c. Upaya pengalaman kerja dengan pengembangan karir PNS di Dislitbangal yaitu dengan cara lebih mempertimbangkan pengalaman kerja dalam tindakan promosi untuk mencapai suatu tugas yang mempertimbangkan pengalaman kerja adalah kemajuan karir, kepercayaan dan dukungan dari atasan sehingga pegawai tetap senang bekerja dengan harapan suatu saat akan dipromosikan.

V.3 Saran

Dengan mengacu kepada kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Pelatihan masih perlu ditingkatkan dengan memberikan kesempatan yang sama bagi semua pegawai yang dianggap potensial untuk mengikuti berbagai pelatihan, bimbingan teknis, kursus-kursus dan sebagainya dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan kerja pegawai.
- b. Dalam meningkatkan dan mempertahankan prestasi kerja harus tetap dilaksanakan secara konsisten dan kesinambungan melalui berbagai program pengembangan karir.
- c. Pimpinan Dislitbangal perlu memprogramkan dengan sebaik-baiknya pembinaan pengembangan karir kepada pegawai, karena pengembangan karir yang baik akan memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan pegawai antara lain seperti penempatan pegawai sesuai dengan keahlian dan ketrampilan yang telah diperoleh dan dimiliki sehingga mereka mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan ataupun acuan bagi penulisan selanjutnya terkait pengembangan karir PNS baik dengan menggunakan variabel serupa, namun dengan pendekatan teori pendukung yang berbeda maupun dengan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi pengembangan karier.