

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang di dapat dari hasil penelitian ini yaitu

1. Gambaran yang di dapat dari hasil penelitian dari pengembangan karier di BSDMO Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yaitu diperoleh data rata-rata pengembangan karier sebesar 49,36, standar deviasi sebesar 5,0051, dalam beberapa kategori sebanyak 1 responden dari keseluruhan pegawai berada dalam kategori rendah dengan presentase sebesar 2%, 42 sampel dari keseluruhan pegawai berada pada kategori sedang dengan presentase sebesar 84%, 7 sampel dari keseluruhan pegawai berada dalam kategori tinggi dengan presentase sebesar 14%. Jadi dapat disimpulkan secara umum bahwa pengembangan karier di BSDMO Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif berada dalam kategori sedang.
2. Gambaran yang di dapat dari hasil penelitian dari kinerja pegawai di BSDMO Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yaitu diperoleh data rata-rata kinerja pegawai sebesar 50,8, standar deviasi sebesar 4,6554, dalam beberapa kategori sebanyak 1 responden dari keseluruhan pegawai berada dalam kategori rendah dengan presentase sebesar 2%, 39 responden dari keseluruhan pegawai berada pada kategori sedang dengan presentase sebesar 78%, 10 responden dari keseluruhan pegawai berada dalam kategori tinggi dengan presentase sebesar 20%. Jadi dapat disimpulkan secara umum bahwa kinerja pegawai di BSDMO Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif berada dalam kategori sedang.
3. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BSDMO Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Berdasarkan hasil yang dihitung oleh penulis, ketentuan tersebut diperoleh $t_{hitung} = 8,30$ dan $t_{tabel} = 0,279$.

Berarti variabel pengaruh pengembangan karier secara statistik berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau koefisien regresi bersifat signifikan yang artinya variabel (X) pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BSDMO Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, hal ini variabel X terhadap variabel Y adalah positif memberikan pengaruh yang signifikan.

4. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden, didalam dimensi pengembangan karier factor yang dominan adalah pernyataan prestasi kerja (230). Sehingga ini bisa menjadi menjadi hal yang dikembangkan di dalam organisasi . Latar belakang pendidikan dan pelatihan (197 dan 198) menjadi salah satu faktor terendah dalam pengembangan karier.
5. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden, didalam dimensi kinerja pegawai yang dominan adalah hubungan antar karyawan (218). sehingga ini bisa menjadi menjadi hal yang dikembangkan di dalam organisasi. Kuantitas kerja dan ketepatan waktu (205 dan 207) menjadi salah satu faktor terendah dalam kinerja pegawai.

B. Saran

1. Bagi organisasi, peran pimpinan dan organisasi sangat penting dalam lebih memperhatikan kebutuhan karier pegawai, memberikan motivasi dan dukungan kepada pegawai pentingnya meningkatkan pendidikan dengan tugas belajar untuk jenjang karier jangka panjang pegawai, meningkatkan dalam memberikan kesempatan untuk berkembang dengan pelatihan sesuai dengan jabatan, seperti jabatan Analisis SDM Aparatur Ahli Madya dengan mengikuti pelatihan teknis manajemen talenta dan jabatan perencanaan SDM

dengan mengikuti pelatihan teknis terkait rekrutmen dan seleksi pegawai. Menerapkan *Human Capital Development Plan* (HCDP) sebagai pedoman pengembangan karier pegawai dalam menunjang kariernya lebih jelas dan terarah.

2. Bagi pegawai BSDMO, pegawai diharapkan dapat lebih meningkatkan potensi, kompetensi, dan kinerjanya dengan mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi sesuai dengan kompetensi pada masing-masing jabatan sehingga berdampak pada meningkatnya prestasi kerja dan agar dapat bekerja lebih optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat mengembangkan lebih luas penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator terkait yang berbeda sehingga informasi yang di dapat atau hasilnya lebih luas dan akurat.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M., & Djibu, N. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Andriani, I. S. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa*. 36-37.
- BPK, J. (2014, Januari 5). *Aparatur Sipil Negara*. Retrieved from <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>
- BPK, J. (2020, Desember 21). *Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil*. Retrieved from <https://peraturan.bpk.go.id/Details/166411/peraturan-bkn-no-28-tahun-2020>
- BPK, J. (2021, Maret 02). *Peraturan Menteri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif*. Retrieved from <https://peraturan.bpk.go.id/Details/168983/permenpar-no-1-tahun-2021>
- BPK, J. (2022, Februari 07). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara*. Retrieved from <https://peraturan.bpk.go.id/Details/202232/permen-pan-rb-no-6-tahun-2022>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hanim, H., & Baskoro, H. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karier Karyawan Perumda BPR Bank Gresik. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 229-253.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF (Shiddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah)*, 387-396.
- Hindarti, S., & Maula, L. R. (2022). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi Dalam Perusahaan Agribisnis*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

- Hustia, A. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus KSO Pertamina EP-Gunung Kampung Minyak). *Jurnal Ekuitas*, 90-96.
- Isbiantoro, A. D. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo*. Surabaya: Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Kemenparekraf, J. (2022, September 23). *Peraturan Menteri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif*. Retrieved from <https://peraturan.bpk.go.id/Details/248526/permenpar-no-10-tahun-2022>
- Kemenparekraf, J. (2023, Januari 18). *Peraturan Menteri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil melalui Jalur Pendidikan di Lingkungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif*. Retrieved from <https://peraturan.bpk.go.id/Details/248532/permenpar-no-2-tahun-2023>
- Lodewijk, D. P. (2023). *Harmonisasi Karakteristik Pemimpin dan Kinerja Pegawai Dalam Organisasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Maria, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Muhdar. (2020). *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Depok: PT RajaGrafindo.
- Novrita, M. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jogjakarta: KBM Indonesia.
- Novrita, P. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas)*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Nupin, I. S. (2021). *Pola Pengembangan Karier Pustakawan Melalui Motivasi Kerja dan Pemahaman Teknis Jabatan Fungsional*. Indramayu: CV Adanu Abimata.
- Rahayu, D. S. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Indonesia, Tbk Witel Makassar (Skripsi)*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.

- Rosidah, Z. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Penerimaan, Perubahan, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan, dan Kinerja SDM)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Saleh, K. (2019). Analisis Pengaruh Pemahaman Tugas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis* , 43-51.
- Sihotang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradya Paramita.
- Simbolon, S., & Susanto, A. (2023). *Evaluasi Kinerja Karyawan: Tinjauan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja, dan Pengembangan Karier Di PT Garmino Utama Dharma Medan*. Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media.
- Sinambela, L. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoritik dan Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar,, I. N., Selvy, & Gurning, H. R. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Budi Raya Perkasa. *Jurnal Manajemen*, 71-80.
- Sugiyono. (2020). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Susilo, R. S., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taiho Nusantara. *Jurnal Ilmiah MEA*, 535-551.
- Syamsir, M., Tamsah, H., & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*.

Taufiqurokhman, Andriansyah, & all, e. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Indramayu: CV.Adanu Abimata.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**