

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bab IV maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pranata Nuklir pada BATAN. Semakin baik pengembangan karier yang dilakukan pada pegawai maka kinerja Pranata Nuklir akan semakin baik (tinggi) dan akan terjadi sebaliknya, hal ini dibuktikan dengan:

1. Pelaksanaan Pengembangan Karier pada BATAN dalam kategori baik hal tersebut berdasarkan jawaban responden berjumlah 160 orang dengan 21 pernyataan, yang menjawab “sangat setuju” sejumlah 708 (21,07%) dan jawaban “setuju” sejumlah 1823 (54,26%) dengan total sebesar 75,33%, dan pada indikator pelatihan memiliki nilai skor tertinggi pada pernyataan X5 sebanyak 68 responden menjawab “sangat setuju” maka BATAN secara rutin dan berkala memberikan pelatihan yang bertujuan untuk peningkatan kemampuan pegawai yang berhubungan dengan tugas di dalam pekerjaan.
2. Pelaksanaan Kinerja Pranata Nuklir pada BATAN dalam kategori baik hal tersebut berdasarkan jawaban responden yang berjumlah 160 orang dengan 21 pernyataan yang menjawab “sangat setuju”

sejumlah 798 (23,75%) dan jawaban “setuju” sejumlah 2031 (60,45%) dengan total jawaban sebesar 84,20%, dan pada Indikator Kompetensi memiliki nilai skor tertinggi pada pernyataan Y14 sebanyak 61 responden menjawab sangat setuju maka pegawai memiliki keramahan dan kesopanan dalam bekerja serta mampu bekerja sama dengan rekan kerja.

3. Dari pengolahan data penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 0,763 + 0,768 X$, artinya jika Pengembangan Karier (X) meningkat 1 satuan maka Kinerja Pranata Nuklir (Y) bertambah 0,768 satuan.
4. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,744 yang berarti korelasi antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pranata Nuklir berada pada kategori yang kuat dan signifikan.
5. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kinerja Pranata Nuklir dipengaruhi oleh Pengembangan Karier sebesar 55,4% sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain.
6. Hasil pengujian hipotesis t-hitung (13,997) > t-tabel (1,96) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pranata Nuklir dapat diterima. Pengembangan karier memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pranata Nuklir pada BATAN.

B. Saran

Terkait dengan masih terdapat responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan kuesioner, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada Indikator Mutasi pernyataan X10 "BATAN melakukan mutasi terhadap pegawai yang dilakukan bertujuan untuk peningkatan kemampuan pegawai" responden yang menjawab "sangat tidak setuju" dan "tidak setuju" sebanyak (5 + 20) 0,74%, selanjutnya pada pernyataan X11 "Mutasi sebagai peningkatan karier dan juga jabatan" responden yang menjawab "sangat tidak setuju" dan "tidak setuju" sebanyak (1+17) 0,53%, selanjutnya pada pernyataan X13 "Mutasi dilaksanakan berdasarkan pola karier dalam BATAN" responden yang menjawab "sangat tidak setuju" dan "tidak setuju" sebanyak (2+14) 0,48%. Memperhatikan keterbatasan formasi yang tersedia di lingkungan BATAN, maka kiranya BATAN perlu melakukan peninjauan kembali sistem mutasi sehingga setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam peningkatan kompetensi dan jenjang karir.
2. Pada Indikator Promosi pernyataan X17 "Promosi diberikan kepada pegawai yang memiliki pengalaman dan kinerja serta prestasi kerja yang baik dilakukan secara adil dan terukur" responden yang menjawab "sangat tidak setuju" dan "tidak setuju" sebanyak (1+13) 0,42%. BATAN kiranya dapat meninjau kembali mekanisme uji

kompetensi untuk promosi sehingga Pranata Nuklir memiliki kesempatan yang sama dalam peningkatan karier.

3. Pada Indikator alat atau sarana pernyataan Y10 “BATAN menyediakan secara penuh keperluan kepada pegawai baik sarana maupun prasarana guna menunjang pekerjaan” responden yang menjawab “sangat tidak setuju” dan “tidak setuju” sebanyak (1+12) 0,39%. Dalam rangka menunjang kinerja pegawai perlu kiranya BATAN melakukan analisis kebutuhan dan pemenuhan sarana prasarana secara berkala dan tercukupi.
4. Pada Indikator Standar pernyataan Y4 “BATAN memiliki SOP yang terarah dan detail di dalam pelaksanaannya sehingga pegawai mudah beradaptasi” responden yang menjawab “sangat tidak setuju” dan “tidak setuju” sebanyak (1+10) 0,33%. Dalam rangka memenuhi standar kerja, efektifitas dan efisiensi kinerja pegawai diperlukan kepemilikan SOP secara rinci dalam setiap proses kerja dan sosialisasi dalam setiap unit kerja sehingga tidak terjadi kesalahan prosedur kerja, dan sumber daya yang sia-sia.
5. Pada indikator Umpan Balik pernyataan Y8 “Pimpinan memberikan saran dan masukan dari hasil monitoring dan evaluasi kinerja untuk meningkatkan produktifitas”, responden yang menjawab “sangat tidak setuju dan “tidak setuju” sebanyak (3+7) 0,3%. Dalam rangka menciptakan iklim kerja yang sehat, nyaman, dan dinamis perlu kiranya BATAN menetapkan prosedur dan sosialisasi monitoring dan evaluasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Akdon, Riduwan. 2007. *Rumusan Data Dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, and Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasrum, Akbar. 2018. *Uji Normalitas Data Untuk Penelitian*. Denpasar-Bali: Jayapangus Press.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono, 2016. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kebijakan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R & D Dan Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. RajaGrafindo Perkasa.
- Yusuf, Muri. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Gabungan*. Jakarta: Kencana.

B. Jurnal

- Amelia Yuniar Yusup, Pengaruh PT, and Romat Saragih. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 4(1):208–15.
- Manik, Sudarmin. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalian Iv Koto Kabupaten Rokan Hulu." *International Journal of Social Science and Business* 1(4):257. doi: 10.23887/ijssb.v1i4.12526.
- Ramli, Abdul Haeba, and Rizki Yudhistira. 2018. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT . Infomedia Solusi Humanika Di Jakarta." *Seminar Nasional Cendekiawan* 811–16.
- Rosyidawaty, Soffi. 2018. "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat." *Seminar Nasional Dan Call for Paper: Manajemen, Akuntansi Dan Perbankan 2018* 189–95.
- Sularmi, Lili, and Teul Panda Banjal. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Unibless Indo Multi." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(3):294. doi: 10.32493/jjsdm.v3i3.4867.
- Suryadani, Shelvi Aprilia. 2016. "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) TBK. Surabaya." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 4(3).

C. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Pengusulan, Penetapan, Dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil..

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Jabatan Fungsional Pranata Nuklir.

Peraturan Badan Tenaga Nuklir Nasional Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Badan Tenaga Nuklir Nasional.

D. Sumber Lain

Suryana, Cahya. 2007. "Materi Diklat Kompetensi Pengawas Pengolahan Dan Analisis Data Penelitian." *Departemen Pendidikan Nasional*.

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