

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada Markas Besar Polisi Republik Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara Parsial, penilaian kinerja mempunyai pengaruh yang cukup terhadap pengembangan karir personil yaitu sebesar 67,1% dan sisanya 32,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis, diketahui terdapat pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pada pangkat IPDA di DIVTIK Mabes Polri. Penilaian Kinerja memiliki pengaruh positif, yang berarti pengembangan karir akan meningkat jika penilaian kinerja yang dimiliki personil bagus.
2. Secara Parsial, kompetensi mempunyai pengaruh yang cukup terhadap pengembangan karir personil yaitu sebesar 63,3% dan sisanya 36,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis, diketahui terdapat pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir pada pangkat IPDA di DIVTIK Mabes Polri. Kompetensi memiliki pengaruh positif, yang berarti pengembangan karir akan meningkat jika kompetensi yang dimiliki personil bagus.

3. Secara Parsial, pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang cukup terhadap pengembangan karir personil yaitu sebesar 65,5% dan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis, diketahui terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada pangkat IPDA di DIVTIK Mabes Polri. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif, yang berarti pengembangan karir akan meningkat jika pengalaman kerja yang dimiliki personil bagus.
4. Secara simultan atau bersama-sama, penilaian kinerja, kompetensi dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang cukup terhadap pengembangan karir personil yaitu sebesar 79,2% dan sisanya 20,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis, diketahui terdapat pengaruh antara penilaian kinerja, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir anggota kepolisian pada pangkat IPDA di DIVTIK Mabes Polri. Penilaian kinerja, kompetensi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif, yang berarti semakin baik penilaian kinerja, kompetensi dan pengalaman kerja personil maka akan semakin baik pula pengembangan karir personil.

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk Mabes Polri adalah :

1. Penilaian Kinerja, Kompetensi dan pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Mabes Polri, sehingga instansi harus tetap melakukan evaluasi supaya kinerja pegawai terus meningkat.

2. Kompetensi berpengaruh terhadap Pengalaman Kerja. Manajemen perlu mempertimbangkan untuk memberi kesempatan rotasi pekerjaan kepada personil-personil yang sudah lama berada di suatu posisi tertentu. Langkah ini dilakukan sebagai upaya agar karyawan dapat menguasai lebih banyak tentang pekerjaan lainnya untuk meningkatkan kinerja personil.
3. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir. Sebaiknya instansi memperhatikan proses penempatan personil sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan agar meningkatkan kinerja
4. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja. Maka hendaknya perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan secara berkala kepada karyawan untuk meningkatkan Pengembangan Karir personil.

