

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada pegawai Biro Sumber Daya Manusia BKKBN Pusat Jakarta Timur, maka dapat diuraikan yaitu, sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dari hasil perhitungan SPSS memiliki nilai *R Square* sebesar 78,0% yang memiliki arti kuat mempengaruhi kinerja pegawai. Lalu setelah melakukan uji hipotesis dapat diketahui pengaruh antara pengembangan karir, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan sejalan dengan penelitian terdahulu milik Anggraeny Hustia, Nora Yolinda dan Ella Anatasya, yang artinya kinerja pegawai akan meningkat jika pengembangan karir, lingkungan kerja dan motivasi kerja diberikan dengan baik pada pegawai.
2. Pengembangan karir (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 62,0%. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui pengembangan karir terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang artinya kinerja pegawai akan meningkat jika pengembangan karir dilakukan dengan baik oleh instansi.
3. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 35,0%. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui lingkungan kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang artinya kinerja

pegawai akan meningkat jika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya.

4. Motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 47,2%. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui motivasi kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang artinya kinerja pegawai akan baik jika motivasi dalam diri pegawai juga baik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, maka yang dapat penulis sarankan untuk pegawai Biro Sumber Daya Manusia Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat Jakarta Timur yaitu :

1. Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu untuk meningkatkan pengembangan karir instansi perlu menjamin adanya perkembangan dalam berkarir selama pegawai bekerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, instansi juga perlu meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan reward atau penghargaan sebagai bentuk apresiasi pada pegawai. Jika semuanya diperhatikan tentu akan meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia BKKBN Pusat Jakarta Timur
2. Pengembangan karir membuat para pegawai merasa semangat dengan adanya mutasi pegawai dan kejelasan dalam karir. Oleh karena itu Biro Sumber Daya Manusia BKKBN Pusat Jakarta Timur sebaiknya dapat

menyediakan program pengembangan diri dan mengimplementasikan program mentorship untuk memberikan bimbingan karir agar pegawai dapat mengembangkan potensi yang ada pada dalam diri pegawai. Serta dapat menunjukkan hasil kinerja yang lebih baik untuk mencapai sasaran dan tujuan instansi.

3. Biro Sumber Daya Manusia BKKBN Pusat Jakarta Timur sebaiknya mempunyai perencanaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dengan cara menyediakan fasilitas yang memadai seperti menyediakan ruang istirahat untuk para pegawai dan menciptakan kondisi lingkungan yang lebih positif agar pegawai merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Motivasi kerja mempunyai pengaruh tinggi terhadap kinerja pegawai. Oleh karna itu Biro Sumber Daya Manusia BKKBN Pusat Jakarta Timur perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara memberikan pujian ataupun reward kepada setiap pegawai, sehingga pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.