

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengembangan karier dilihat dari pemberdayaan dan keterikatan kerja anggota Polri pada Polsek Pademangan Jakarta Utara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier secara parsial dipengaruhi positif dan signifikan oleh pemberdayaan anggota Polri pada Polsek Pademangan Jakarta Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value atau tingkat sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan nilai t-hitung sebesar 15,190 dan nilai t-tabel sebesar 1,988, maka nilai t-hitung $>$ t-tabel ($15,190 > 1,988$). Dengan nilai koefisien regresi sebesar = 854, nilai yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah terhadap pengembangan karier. Hal tersebut berarti bahwa apabila nilai pemberdayaan semakin meningkat maka nilai pengembangan karier juga akan semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier secara parsial dipengaruhi positif dan signifikan oleh keterikatan kerja anggota Polri pada Polsek Pademangan Jakarta Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value atau tingkat sig. sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05 ($0,014 < 0,05$). Berdasarkan nilai t-hitung sebesar 2,511 dan nilai t-tabel sebesar 1,988, maka nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,511 > 1,988$). Dengan nilai koefisien regresi sebesar = 159, nilai yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah terhadap pengembangan karier. Hal

tersebut berarti bahwa apabila nilai keterikatan kerja semakin meningkat maka nilai pengembangan karier juga akan semakin meningkat.

3. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier secara simultan dipengaruhi positif dan signifikan oleh pemberdayaan dan keterikatan kerja anggota Polri pada Polsek Pademangan Jakarta Utara. Hal ini dibuktikan dengan tingkat p-value atau tingkat sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan nilai F-hitung sebesar 115,414 dan nilai F-tabel sebesar 3,11, maka nilai F-hitung $>$ F-tabel ($115,414 > 3,11$). Hal ini berarti bahwa semua variabel independen seperti pemberdayaan dan keterikatan kerja berperan penting dalam pengembangan karier pada Polsek Pademangan Jakarta Utara.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas mengenai Analisis Pengembangan Karier dilihat dari Pemberdayaan dan Keterikatan Kerja Pada Polsek Pademangan Jakarta Utara, maka implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi
 - a. Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini dapat diketahui bahwa pemberdayaan mempengaruhi pengembangan karier. Dimana perlunya meningkatkan pemberdayaan pada Polsek Pademangan Jakarta Utara untuk dapat mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki sehingga anggota Polri dapat meningkatkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai sektor pelayanan masyarakat. Selain berkaitan dengan kepentingan tugas, hal ini juga dapat menempatkan anggota Polri pada

pangkat atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan dari masing-masing individu.

- b. Sementara itu, keterikatan kerja juga memiliki pengaruh terhadap pengembangan karier. Dimana hal ini juga menjadi komponen yang harus diperhatikan pada Polsek Pademangan Jakarta Utara sebagai instansi kepolisian, yaitu dengan lebih meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab kepada anggota dengan memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan motivasi kerjanya agar tetap memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Dengan demikian, hal ini dapat membentuk sikap profesionalisme dari anggota Polri dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kaidah yang telah disepakati dalam suatu organisasi.
 - c. Pengembangan karier dapat ditingkatkan oleh pihak instansi yaitu dengan memberikan dukungan berupa pelatihan yang optimal berkaitan dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang sesuai dari fungsi masing-masing anggota. Sehingga dapat mengembangkan potensi diri dan kariernya dalam organisasi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain, seperti kepemimpinan, motivasi dan kinerja serta dapat melakukannya pada objek yang berbeda dengan cakupan sampel yang lebih banyak sehingga penelitian dapat lebih berkembang.