

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengembangan karier dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Polisi Satwa, maka penulis memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yaitu uji parsial (uji t) dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki nilai p-value atau tingkat sig. Sebesar 0,763. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05, maka ( $0,763 > 0,05$ ) dan berdasarkan nilai t hitung sebesar 0,303 dan nilai t tabel sebesar 1,993, maka nilai t hitung  $<$  t tabel ( $0,303 < 1,993$ ) sehingga disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka dapat dikatakan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri.
2. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yaitu uji parsial (uji t) dalam penelitian ini, hasil analisis menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki nilai p-value atau sig. Sebesar 0,000 dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05 maka ( $0,000 < 0,05$ ) dan berdasarkan nilai t hitung sebesar 8,194 dan nilai t tabel sebesar 1,993 maka t hitung  $>$  t tabel ( $8,194 > 1,993$ ). Sehingga disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat dikatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri .
3. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yaitu uji simultan (uji f) dalam penelitian ini, nilai F tabel adalah 3,12 dan nilai f hitung adalah 41,767. Jadi nilai f hitung  $>$  dari nilai f tabel ( $41,767 > 3,12$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri.

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel promosi jabatan memiliki nilai koefisien regresi yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan variabel pengembangan karier, atau dapat dikatakan bahwa variabel promosi jabatan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai.

## **5.2. Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengembangan karier dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri, maka implikasi manajerial yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi
  - a. Bagi Direktorat Polisi Satwa kiranya dapat meningkatkan kinerja pegawai, dikarenakan jika dilihat dari tabel sasaran penilaian kinerja pegawai selama empat tahun kebelakang dari tahun 2016 – 2020 yang setiap tahunnya mengalami penurunan kinerja. Maka dengan melakukan evaluasi kinerja dapat menjadi solusi untuk melihat dan mengatasi permasalahan yang ada demi meningkatkan kinerja para pegawai di tahun – tahun berikutnya.
  - b. Serta jika dilihat dari hasil penelitian mengenai promosi jabatan kiranya Direktorat Polisi Satwa perlu memperhatikan faktor permasalahan mengenai Promosi Jabatan yang terdapat pada instansi serta kiranya proses atau sistem yang ditetapkan sebagai dasar untuk melakukan proses melakukan promosi jabatan dapat diterapkan sesuai ketentuan yang ada. Adapun pengangkatan dalam jabatan struktural baiknya didahului dengan memperhatikan dan mengikuti standar kompetensi jabatan struktural, fit and proper test, assesment center. Sehingga para pegawai berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk masuk dalam proses promosi jabatan tersebut. Sehingga terciptanya kesejahteraan pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya agar membahas tentang kinerja di Direktorat Polisi Satwa dengan variabel kepemimpinan dan motivasi baik material dan non material dengan sampel yang lebih banyak.