

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karier pegawai dengan melihat hasil koefisien regresi dimana  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, atau dengan kata lain bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi oleh pegawai maka akan semakin meningkatkan pengembangan kariernya.
2. Budaya organisasi memiliki kontribusi sebesar 36,8% untuk mempengaruhi pengembangan karir pegawai, dan sisanya sebesar 63,2% memungkinkan untuk dipengaruhi faktor (varibel) lainnya yang tidak diteliti.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa hal yang dapat menjadi saran untuk lokasi penelitian diantaranya:

1. Perlu adanya keterlibatan pimpinan dalam hal meningkatkan kinerja terutama pada pengembangan karier pegawai, agar pengembangan karier pegawai dapat terprogram dengan baik.
2. Dalam hal penempatan kerja, perlu diperhatikan spesifikasi pendidikan pegawai dalam penempatan kerja, serta lebih teliti dalam merekrut pegawai untuk menduduki jabatan sesuai dengan keahlian, agar pegawai lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Agar pelatihan dapat dilakukan di semua jenjang jabatan di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo seharusnya organisasi mengeluarkan anggaran agar pegawai yang sudah menduduki jabatannya dapat di prioritaskan dalam mengikuti pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andreas Arthur. 2010. Analisa Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi kasus PT. PLN (Persero) Sektor Tello. Jurnal, Universitas Hasanuddin.
- Edison, Emron dan Komariyah, Imas, dkk (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung
- Elsa Vosva Sari. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.TASPEN (PERSERO) Cabang Yogyakarta. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2014. *MANAJEMEN Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung : Alfabeta --Cet.ke-III
- Handoko, Hani, 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mashal Ahmed dan Saima Shafiq. 2014. *The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector*. Journal Volume 14 Issue 3 Version.
- Musriha dan Ec. 2013. *The Impact of Individual Characteristics and Organization Culture on Performance and Career Development*

*of Employees Case studies Five Star Hotel in Surabaya Indonesia. Journal of Business and Management Volume 14.*

Pipit Puspitasari. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan bagian Expedisi PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk Semarang). Skripsi, Universitas Negeri Semarang.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2014. *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Soekidjo Notoatmodjo, 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta

Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset

Suhendi, 2014. *Pengantar Bisnis*. Alfabeta, Bandung

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta : Bandung

Sunyoto, Danang, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. APS (Center For Academic Publishing Service). Yogyakarta

Suparno Eko Widodo, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Suriyani Abas. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan (BP4K) Kota Gorontalo. Skripsi, Universitas Negeri Gorontalo.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group

Tahir, A. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.