BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gorontalo. Koefisien dari regresi untuk pengujian hipotesis pertama yakni positif. Nilai t positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara Pengembangan karir dengan Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gorontalo yang berarti bahwa semakin jelas pengembangan karir maka akan semakin meningkat pula hasil capaian kerja dari pegawai
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gorontalo. Koefisien dari regresi untuk pengujian hipotesis kedua yakni positif. Nilai t positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gorontalo yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai maka capaian hasil kerja pegawai akan mengalami peningkatan pula.
3. Pengembangan karir dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Narkotika

Nasional (BNN) Kota Gorontalo. Hasil *R Square* sebesar 0,788. Nilai ini menunjukan bahwa sebesar 78,8% variabilitas Kinerja Pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gorontalo dapat dijelaskan oleh Pengembangan karir dan Motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 21,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel komitmen organisasi, budaya kerja, gaya kepemimpinan, pengawasan kerja, disiplin kerja, tunjangan kinerja daerah serta tingkat kompensasi atas keberhasilan kerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gorontalo terus berupaya meningkatkan hasil kerjanya karena pada dasarnya pengembangan karir akan semakin jelas bila pegawai benar-benar bersungguh-sungguh dalam meningkatkan hasil kerjanya. Dengan alasan capaian kerja yang baik maka akan semakin besar peluang untuk dipromosikan karirnya.
2. Sebagai upaya meningkatkan motivasi eksternal maka sebaiknya pimpinan di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gorontalo berupaya untuk meningkatkan semangat kerja kepada pegawai serta memberikan arahan yang dapat meningkatkan capaian kerja pegawai. Kemudian aktif dalam melakukan pengawasan kepada pegawai serta dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang variatif agar mampu

menciptakan suasana kerja yang dapat meningkatkan hasil capaian kerja. Sementara itu untuk meningkatkan motivasi internal maka perlu adanya komitmen kerja serta loyalitas pegawai dalam bekerja serta menekan stres kerja yang berlebihan yang dapat menurunkan capaian hasil kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan penelitian ini dengan membuat angket dalam bentuk skala guttman agar jawaban responden lebih objektif karena instrumen angket dalam bentuk pertanyaan bukan pernyataan yang dapat saja membuat responden menjawab secara subjektif.

DAFTAR PUSTAKA

Abdussamad, Zuchri. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PTAsuransi Jiwasraya Gorontalo. Jurnal Manajemen/Volume XVIII. No.03.pp. 456-466

Abdussamad, Zuchri. 2015. The Influence of Communication Climate on the Employees' Performance at Government Agencies in Gorontalo City (An Indonesian Case Study). Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research, Vol. 3, No. 5, December 2015 Part I

Al Rasyid, Harun. 2013. Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala. Bandung: Universitas Padjadjaran.

Alam, Heldy Vanni. 2014. Kinerja Dosen. Yogyakarta: Penerbit Zahir Publishing.

Aneta, Yanti. 2012. Strategi Publik Dalam Dinamika Permintaan Dan Penawaran. *Jurnal pelangi Ilmu*

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta

Ary Sutrischastini dan Agus Riyanto. 2015. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten gunungkidul

Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung: Pustaka Utama

Daft, Richard L. 2014. Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu. Jakarta : Erlangga.

Fahmi, Irham.2016. Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi Dan Kasus. Bandung: Alfabeta

Febriansah, Rizky Eka. 2016. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karier Dan Komitmen Karier Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur). *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA*

Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

Irene M. Kakui, Dan Dr. Hazel Gachunga. 2016. Effects of career development on employee performance in the public sector: a case Of National cereals and produce board

Irianto, Andrian. 2013. Panduan Pengembangan Organisasi. Penerbit Andi.Yogyakarta

Mahardika, Rangga 2014, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang), Vol 4, No 2

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Martoyo, S. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-. Yogyakarta

Massie, dkk. 2015. Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol 15 No 05

Mas'ud, Fuad. 2014, 40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia :Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Nawawi, Hadari. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press

Pakaya, Abd Rahman. 2017. Manajemen Kinerja Koperasi. Yogyakarta: Penerbit Zahir Publishing.

Permatasari, I. R. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir terhadapKinerja Karyawan. Modernisasi, Vol.2 No. 3

Purwanto. 2013. Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar

Ridwan Nurazi. 2013. Pengaruh Motivasi,Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi padaPegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Provinsi Bengkulu).Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 5, No. 5, Oktober 2013: 684 – 695.

Rista Eka Rachim Febiningtyas dan Diah Ekaningtias. 2014). The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees' performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency

Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rizky Eka Febriansah. 2016. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja Karyawan melalui kepuasan karier dan komitmen karier Sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur)

Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika. Aditama

Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 1 Nomor 4 Juli 2013

Sheila Wambui Njoroge & Josephat Kwasira. 2015. Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 17, Issue 11 .Ver. I (Nov. 2015), PP 87-93 www.iosrjournals.org*

Siagian, Sondang P.2013. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta

Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015, Hal:44 – 53

Siregar, Asri Oktaviyanti. 2015. Kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Insan Mulia Land Bandung. *Jurnal*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia, Bandung

Sudarmanto, 2014, Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2014. Metode *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunjoyo, dkk, 2013. Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sutrischastini, Ary dan Agus Riyanto. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerahkabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis* Vol. 23, No. 2, 2015, 121 – 137

Sutrisno, Edy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: penerbit Kencana

Tilaar, Ricky; Peggy Adeline Mekel dan Rita N. Tarore. 2016. Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. Jurnal EMBA 991 Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 991-1000

Uno, Hamzah. B. 2007. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta:Bumi Aksara

Wahyudi, Bambang. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Sulita.

Widya Parimita dkk. 2015. Pengaruh pengembangan karir dan motivasi Terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Pos indonesia (Persero) Bekasi