

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan dari hasil penelitian yakni :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa, persepsi tentang jenjang karier pegawai adalah sangat baik. Persepsi tentang kinerja adalah sangat baik, Persepsi tentang komitmen adalah sangat baik dan persepsi tentang motivasi pada Biro Umum Setda Provinsi NTT adalah sangat baik.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t-statistik sebesar 7,355. Nilai ini lebih kecil dari nilai t-tabel 1,96 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada Biro Umum Setda Provinsi NTT.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t-statistik sebesar 3,245. Nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Biro Umum Setda Provinsi NTT.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t-statistik sebesar 0,106. Nilai ini lebih kecil dari nilai t-tabel 1,96 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap jenjang karier pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi NTT.

5. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t-statistik sebesar 3,873. Nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jenjang karier pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi NTT.
6. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t-statistik sebesar 3,433 lebih dari nilai t-tabel 1,96 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jenjang karier pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi NTT.
7. Variabel kinerja memiliki pengaruh dalam memediasi komitmen terhadap jenjang karier pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi NTT.
8. Variabel kinerja memiliki pengaruh dalam memediasi motivasi terhadap jenjang karier pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi NTT.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan pada pegawai Biro Umum Setda Provinsi NTT :

1. Meningkatkan komitmen pegawai Biro Umum Setda Provinsi NTT dengan cara melakukan pelatihan, motivasi dan masukan yang membangun sehingga kinerja pegawai akan meningkat, meningkatnya kinerja akan berpengaruh baik pada jenjang karier pada pegawai.
2. Meningkatkan Motivasi para pegawai Biro Umum Setda Provinsi NTT dengan cara tingkatkan keterampilan komunikasi dan berani mengambil tantangan sehingga jenjang karier akan meningkat.

3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengamati faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja misal upah atau gaji, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Priyono.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya untuk Perusahaan, Dari Toeri Ke Praktek . Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Jogiyanto. 2016. Konsep Dan Aplikasi PLS (*Partial Least Square*) untuk penelitian Empiris

### Jurnal

- AA Gde Okta Pramadita & Ida bagus ketut.(2015). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.Jurnal Ekonomi, Vol. 4 No.8. Universitas Udayana.Bali (<https://media.neliti.com>) diakses oktober 2019
- Charli et al., Charli, C. O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam)
- Eka Rulianti Putri.2018. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot DHUAF A (LKC DD). Universitas Islam Negeri SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA.
- Hasnawati. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pt Adira Dinamika Multifinance Tbk Di Surabaya).
- Lidia Dwi Larasati. 2021. Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir, terhadap kinerja karyawan
- Maryadi. 2021. Pengaruh komitmen organisasi pengembangan karir dan disiplin kerja sebagai variabel moderasi terhadap kinerja pegawai badan keuangan daerah kabupaten pinrang
- Nurhasanah. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. sumber utama nusantara. 133.
- Paputungan, F. R. (2013). 1821-ID-motivasi-jenjang-karir-dan-disiplin-kerja-pengaruhnya-terhadap-kinerja-karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(4), 679–688.
- Paputungan. 2013. Motivasi, jenjang karir dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja

Robbins. 2012. Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Indeks Rajagrafindo Persada

Rachman, T. (2018). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2010, 10–27.

Susi Susanti. 2016. Pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi.

### **Skripsi**

Muazzan Almsyah. 2016. Pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja

Adamy, Marbawi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Praktek, dan penelitian. NAD: Unimal Press