

BAB VI

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Setelah dilakukan analisis terhadap hasil penelitian dan pengujian hipotesis penelitian sebagaimana telah diuraikan pada Bab V, maka pada bagian ini akan diuraikan kesimpulan dari hasil analisis dan pengujian hipotesis tersebut serta saran-saran yang perlu untuk dikemukakan pada akhir penelitian ini.

6.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu dan karakteristik organisasi secara simultan terhadap pengembangan karir pegawai di Kanwil DJP Jakarta Pusat. Hal ini terkait dengan prosentase sumbangan pengaruh keenam variabel bebas (X_{1-6}) secara bersama-sama terhadap pengembangan karir sebagai variabel terikat (Y) sebesar 76,8%. Sedangkan sisanya sebesar 23,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
2. Hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t menunjukkan sebagai berikut :
 - ada pengaruh yang signifikan masing-masing variable dalam karakteristik individu yaitu keahlian pegawai (X_1), pendidikan pegawai (X_2) dan

pengalaman kerja pegawai (X_3) secara parsial terhadap terhadap pengembangan karir pegawai di Kanwil DJP Jakarta Pusat.

- ada pengaruh yang signifikan masing-masing variable dalam karakteristik organisasi yaitu sumber daya organisasi (X_4), iklim organisasi (X_5) dan struktur organisasi terhadap pengembangan karir pegawai di Kanwil DJP Jakarta Pusat.

6.2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengamatan selama penelitian, disimpulkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Kanwil DJP Jakarta Pusat maka berikut ini dikemukakan rekomendasi bagi atasan dan para pegawai Kanwil DJP Jakarta Pusat yaitu :

1. Untuk lebih meningkatkan keahlian baik itu keahlian teknis dalam hal ini kemampuan tentang pelaksanaan tugas berdasarkan *standar operational procedure* (SOP); keahlian personal dalam hal bekerja sama, memahami, dan memotivasi pegawai lainnya; serta keahlian konseptual yaitu kemampuan untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi-situasi yang rumit dalam hal membuat keputusan. Pegawai harus selalu berpedoman pada *continuous learning process* untuk mengetahui adanya kesempatan karir masa yang akan datang dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya.

2. Untuk lebih memotivasi diri pegawai dalam meningkatkan tingkat pendidikan masing-masing pegawai karena dengan latar belakang pendidikan tertentu seorang pegawai dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.
3. Untuk memberikan informasi kepada pegawai bahwa pengalaman kerja yang didapat seseorang akan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan sehingga merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan karir pegawai tetap merasa betah bekerja pada instansi DJP dengan harapan suatu waktu dia akan dipromosikan.
4. Untuk lebih meningkatkan kemampuan sumber daya finansial dalam hal ini anggaran pengembangan pegawai; dan sumber daya manusia dalam hal ini kemampuan bagian kepegawaian dalam mengelola, merencanakan, menyampaikan informasi serta memfasilitasi pengembangan karir pegawai.
5. Untuk menciptakan iklim organisasi yang lebih kondusif yaitu terciptanya kondisi lingkungan kerja yang menunjang antara rekan kerja, atasan dan bawahan sehingga mendorong pengembangan karir yang komprehensif.
6. Untuk lebih meningkatkan kemampuan/kejelasan struktur organisasi dalam hal pembagian pekerjaan yaitu kesesuaian minat dan bakat pegawai dengan pekerjaan yang ditangani; deparmentalisasi yaitu kecocokan pengelompokan pekerjaan; serta koordinasi antar unit-unit kerja sehingga diharapkan mampu meningkatkan pengembangan karir pegawai.

Bagi peneliti yang ingin mengembangkan penelitian sejenis, mengingat penelitian ini sangat terbatas baik variabel yang diteliti maupun jumlah

respondennya sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang sejenis hendaknya memperbanyak jumlah variabel yang akan diteliti maupun jumlah responden yang dijadikan populasi sehingga hasil penelitiannya lebih tergeneralisasi.



U N I V E R S I T A S
M E R C U B U A N A