

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Merujuk analisis serta penjabaran sebelumnya dapat disimpulkan diantaranya:

1. Pengembangan karir memiliki peran dengan kinerja pegawai. Artinya jika kinerja pegawai yang baik dan optimal maka, suatu kegiatan sumber daya manusia yang berkompeten agar mempersiapkan dirinya untuk posisi masa depan didalam organisasi dan dapat membantu dan mengembangkan suatu perusahaan.
2. Praktik manajemen sumber daya manusia memiliki peran dengan kinerja pegawai, maksudnya ketika praktik MSDM itu sendiri dilandasi dengan komitmen dalam menerapkan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf yang pas, pengawasan, pemberian kompensasi, dan pemeliharaan yang baik, maka kinerja pegawai akan mengikuti hasil yang baik.
3. pengembangan karir dan praktik manajemen sumber daya manusia secara bersamaan memiliki peran dengan kinerja pegawai artinya setiap pegawai yang ditempatkan pada tupoksi keterampilan dan sesuai dengan praktik manajemen keilmuannya maka akan terus berupaya menjaga konsistensinya sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai setiap individu maupun peningkatan untuk instansinya.

B. Saran

1. Pengembangan karir yang dilakukan oleh kantor BPN Lampung Timur sudah menunjukkan hasil yang baik dengan indikator penilaian yang dilakukan diantaranya kebijakan organisasi, prestasi kerja, latar belakang jenjang terdidik, diklat, maupun pengalaman bekerja.
2. praktik manajemen sumber daya manusia yang dilakukan pada kantor BPN Lampung Timur sudah menunjukkan konsistensinya dalam melakukan pekerjaan yang diperintahkan melalui indikator pengukurannya: Rekrutmen, Pengembangan SDM, Pelatihan, maupun Pemeliharaan sumber daya manusianya.
3. Kinerja pegawai di kantor BPN Lampung Timur sudah menunjukkan hasil yang baik dan perlunya ditingkatkan, hasil ini pun tidak lepas dari

indikator pengukuran kinerja pegawai yang mencakup 1) kuantitas, 2) kualitas, 3) Pelaksanaan tugas, 4) ketepatan waktu, dan 5) efektivitas dalam mengerjakan suatu tugas.