

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karier dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Peningkatan Produktivitas, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Peningkatan Produktivitas dikarenakan hasil uji t yang dianalisis menghasilkan t_{hitung} yaitu 7,613 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari standar *error* yang ditetapkan sebesar 0,05. Dengan nilai koefisien regresi pengembangan karier bernilai positif yaitu 0,497. Jadi, dengan adanya pengembangan karier yang tinggi maka kinerja pegawai akan tinggi dan sebaliknya jika pengembangan karier rendah maka kinerja pegawai juga rendah.
2. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Peningkatan Produktivitas dikarenakan hasil uji t dianalisis menghasilkan t_{hitung} yaitu 2,270 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari standar *error* yang ditetapkan sebesar 0,05. Dengan nilai koefisien regresi Pelatihan bernilai positif yaitu 0,132. Jadi, dengan adanya pelatihan yang tinggi maka kinerja pegawai akan tinggi dan sebaliknya jika pelatihan rendah maka kinerja pegawai rendah.
3. Hasil regresi berganda didapat persamaan regresi $Y = 11,199 + 0,497X_1 + 0,132X_2$ dengan nilai Adjusted R Square = 0,418. Uji F = 29,422 lebih besar dari F tabel 3,12 dan dengan angka signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari standar *error* yang ditetapkan 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier dan pelatihan berpengaruh positif secara bersama-

sama terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a di terima .pengaruh pengembangan karier dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Peningkatan Produktivitas diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square = kd*) sebesar 0,418 atau 41% sedangkan sisanya (100-41%) = 59% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Peneliti memberikan saran berdasarkan fenomena yang terjadi terkait penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut :

5.1.1 Bagi Kantor Balai Besar Peningkatan Produktivitas

1. Pada Variabel pengembangan karier rata-rata skor jawaban terendah pada indikator kesempatan untuk bertumbuh, dengan rata-rata sebesar 3,58 terdapat pada pernyataan bahwa kesempatan untuk bertumbuh pada Balai Besar Peningkatan Produktivitas di Kota Bekasi sangat ketat penilaiannya sehingga saya terhambat dalam proses pengembangan karier. pengembangan karier belum terdapat kesempatan untuk berkembang sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai perlu berkembang dengan motivasi dari para senior, promosi jabatan yang membuat kepercayaan dirinya meningkat sehingga menghasilkan pekerjaan yang sesuai dan berkualitas.
2. Rata-rata skor jawaban terendah pada indikator instruktur, dengan rata-rata sebesar 3,29 terdapat pada pernyataan Menurut saya, instruktur/pengajar yang di berikan instansi sangat sulit dipahami sehingga saya tidak bisa mengerti dalam proses pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa tugas yang diberikan instruktur tidak mudah dimengerti sehingga berdampak kepada pekerjaan pegawai masih sering salah dalam menuliskan laporan dengan begitu

sering kali beberapa pekerjaan yang direvisi sehingga memerlukan waktu lebih lama untuk selesai.

3. Kinerja Pegawai rata-rata skor jawaban terendah pada indikator ketepatan waktu dari hasil, dengan rata-rata 3,33 terdapat pada pernyataan bahwa saya dapat bekerja melebihi target yang ditetapkan oleh instansi. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai melalaikan tugas yang diberikan sehingga menunggu waktu yang lama untuk sesuai target diharapkan. Hendaknya pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sesuai target yang telah ditetapkan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor Balai Besar Peningkatan Produktivitas sebaiknya memberikan dukungan antar pegawai maka akan merasa dirinya dibutuhkan dan dihargai dan juga mampu bekerja sama dalam tim sehingga pegawai tidak terasa terbebani dalam pekerjaannya dengan begitu maka kinerja pegawai akan meningkat dan tercapainya tujuan pegawai maupun kantor Balai Besar Peningkatan Produktivitas.

5.1.2 Bagi Pegawai

1. Hendaknya pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sesuai target yang telah ditetapkan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan maksimal.
2. Pegawai sebaiknya lebih memperhatikan kualitas dan kuantitas dalam bekerja, meningkatkan kinerja pegawai dan kerja sama antar pegawai agar tujuan kantor BBPP tercapai.

5.1.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian Selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena faktor pengembangan karier dan pelatihan memiliki pengaruh 41% sehingga masih ada 59% faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai selain variabel pengembangan karier dan pelatihan yang dapat menganalisis faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.